

La moderación sindical en la transición española: ¿interés corporativo o de clase?

Trade union's moderation during the Spanish transition: corporatism or class interest?

Alexis RODRÍGUEZ-RATA

Universidad de Barcelona

alexis@eleuropeo.es

BIBLID [ISSN 2174-6753, nº2, 146-161]

Artículo ubicado en: www.enrucijadas.org

Fecha de recepción: agosto del 2011 || Fecha de aceptación: diciembre del 2011

RESUMEN: Al analizar el contexto macroeconómico que enmarca la transición española y la década de 1980, hemos estudiado los pactos a los que se llegó en la negociación colectiva y relacionado estos con el indicador de la densidad sindical. Aquí se observa que entre 1977 y 1988 existe una política económica acordada por los actores económicos de la concertación: guiada por el Estado, con el beneplácito de los sindicatos, y con beneficios patronales. Ello tiene consecuencias en las condiciones laborales de los trabajadores si se toma por referencia básica los salarios, pues pierden poder adquisitivo. Además, ello viene acompañado de contrapartidas legales y/o financieras para las confederaciones obreras y de una bajada en la densidad sindical. Los datos indican la influencia del comportamiento sindical en las condiciones laborales y la densidad sindical.

Palabras clave: transición española, inflación, concertación, sindicatos, bajos salarios.

ABSTRACT: We have studied the macroeconomic context in the Spanish transition, the early 80's and the collective bargaining agreements, relating all of it with union's density index. Between 1977-1988 we have found an economic policy guided by the State, with the approval of unions and benefits for employers. This has had consequences in working conditions if we take salaries as guideline, and legal and financial benefits for trade unions. Data shows a relation between unions' behavior, working conditions and union's density index.

Keywords: spanish transition, inflation, collective bargaining, trade unions, low wages.

1. Introducción

A partir de datos propios y de otros autores que han tratado la negociación colectiva en España intentaremos discernir en qué medida estos acuerdos, en el periodo que va desde la transición española al primer periodo postfranquista (1977-1988), ocasionaron lo que aquí consideramos un deterioro en la capacidad adquisitiva de los trabajadores y de qué forma este cambio también pudo marcar condiciones posteriores.

Asimismo, el presente artículo pretende aportar un nuevo elemento de trabajo en varias ocasiones citado pero apenas tenido en cuenta en los análisis realizados: la influencia de la tasa de densidad sindical como causa o consecuencia de los pactos de la negociación colectiva. La mayoría de autores se han centrado en buscar y destacar las razones de tipo macroeconómico del proceso, pero aquí se quiere ir más allá.

El artículo se organizará, primero, con una aproximación al contexto macroeconómico que enmarca la transición y la década de 1980. Luego, un segundo capítulo analizará los pactos a los que se llega en la negociación colectiva. Finalmente se incluirá un capítulo en donde relacionar los pactos colectivos en el periodo 1977-1988 con el indicador de la densidad sindical.

El análisis llega hasta el año 1988 y no por casualidad. A finales de la década de 1980 es cuando la huelga general modifica la relación que venía dándose entre los actores de la negociación colectiva. Y sin embargo, las bases quedarían establecidas en la década anterior, algo que ha marcado las relaciones laborales hasta hoy. Por lo tanto, creemos que este es un repaso y un estudio de interés no como recuerdo histórico sino porque el mercado de trabajo y la moderación salarial vuelven a estar en el centro de las medidas con que se vuelve a afrontar la nueva crisis, y con los sindicatos de nuevo adoptando un papel secundario.

2. La transición económica española (1977-1988)

Desde la década de 1960 -antes de ese decenio el régimen era básicamente represivo- la España franquista vio un sistema socioeconómico con una fuerte intervención estatal y una tasa media de desempleo del 2,1% anual, como es sabido falsificada por el fuerte subempleo y la alta emigración al exterior. Además, dio comienzo un frágil sistema de desempleo a la vez de una producción y consumo masivo y también creciente de bienes estandarizados. Es decir, una vez se deja atrás la autarquía y se aplica el conocido como Plan de Estabilización de 1959, España ve un sistema fordista con las 'peculiaridades' típicas del régimen franquista: a lo material (el 'boom' del Seat 600, por ejemplo) no le acompaña el establecimiento de las instituciones keynesianas vistas en otras partes de Europa. Franco no vertebró un sistema público de garantías, y sí, en cambio, un sistema fiscal antiredistributivo y de escasa capacidad recaudatoria (Comín, 1996) además de un entramado de seguridad social con una débil cobertura y con multiplicidad de regímenes (Babiano, 1993: 83).

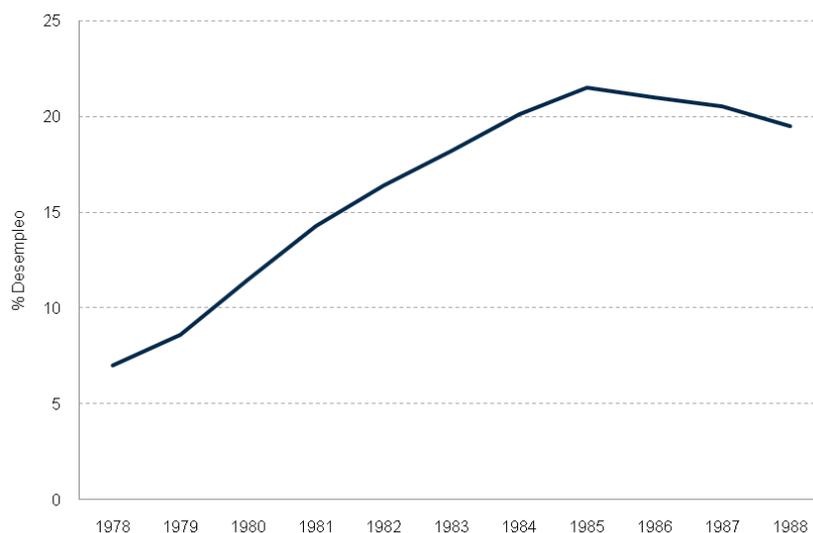
Tampoco al comienzo de la transición a la democracia se produce el abandono de este modelo semikeynesiano -la ley de Relaciones Laborales de 1976, por ejemplo, da preferencia al contrato indefinido-. Es solo a partir del 'shock' del petróleo en 1973 y con la creciente competencia internacional de los nuevos

países industrializados¹, es decir, es tan solo entre 1977-1988 con la aparición del nuevo contexto económico internacional que se dio en España una doble transición: la política y, en paralelo y no menos importante, también la económica.

1978 es el año de la firma de la nueva Constitución española pero, asimismo, es una fecha en la que se suceden importantes cierres de empresas, especialmente en el sector industrial (San Miguel, 2000: 116-117). España, que venía creciendo durante las décadas anteriores a unas tasas elevadas, vio frenado bruscamente su crecimiento. Ello se puede observar acudiendo a los datos macroeconómicos de la época.

Entre 1977 y 1988 el Producto Interior Bruto (PIB) tuvo un comportamiento claramente negativo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 1979 el PIB español acumuló tres trimestres en negativo, y desde esa fecha hasta 1985 no superó en casi ningún año la tasa del 2%. En esta década, como pasaría en la mayoría de los indicadores, el PIB de España se aleja hasta en un 20% de la media de la Comunidad Europea (Carreras y Tafunell, 2004: 368)². Toharia (1994), por su parte, lo compara a las anteriores tasas en las que eran habituales los incrementos en torno al 8% anual. Un estancamiento económico del que solo se empieza a salir a partir de 1985, cuando el PIB crece más del 3% anual.

Gráfico 1. Desempleo en España (%), 1978-1988.



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa* (Apéndice Tabla 0).

1 Las razones de la crisis en España son variadas: los fuertes desequilibrios productivos, las rigideces institucionales del sistema económico, la inexistencia de mecanismos de regulación económica adecuados, el cambio del marco económico internacional, la recesión mundial y la reducción de mercados externos, el descenso de las exportaciones, la contracción de la demanda interior, el aumento de los precios de la fuerza de trabajo y las materias primas, en algunos casos también el cierre como estrategia empresarial para organizar la reconversión, el hundimiento del sistema monetario de Bretton Woods y el fin del régimen de cambios fijos, o el propio alza de los precios del petróleo. Estos y otros son factores que influyeron en una crisis internacional que afectó de lleno a la España de la transición. Para profundizar en todos ellos -aquí nos resulta imposible por falta de espacio-, acudir a: sobre los grandes cambios en la economía desde los años 1970, Etzezarreta (1991); obras más sociopolíticas en Julià (1991) o Powell (2001); o la más económica de García Delgado, Myro y Martínez Serrano (1997). Sobre la relevancia de la restricción energética en el desarrollo español, Nadal y Sudrià (1994).

2 Estos autores destacan el paralelismo que vive España con otros países del sur de Europa: Portugal y Grecia.

En este comprometido contexto económico nacional –e internacional– fueron protagonistas las muy altas tasas de desempleo, en constante aumento, pues de la cifra del 5,1% en 1977 se pasa a unas cercanas al 15-20% durante gran parte de los años 1980 (Gráfico 1); incremento que sufren de manera especial los sectores agrícola e industrial. En paralelo, hay un proceso de cambio estructural y ocupacional en el que no se crean suficientes puestos de trabajo en los nuevos sectores, en particular en el de servicios (Miguélez, 2004: 81).

En la transición y década de 1980 se observan otros muchos cambios estructurales: la “pequeñización” de las unidades de producción (Castillo, 1991)³, la subcontratación⁴, o una creciente feminización de la fuerza laboral: si en 1977 las mujeres representaban el 26,1% de la población activa, en 1992 ya son el 33,2% (Prieto, 1994: 60-67). Otra preocupación central de la transición económica en España, y en particular para la administración pública, lo fue la alta tasa inflacionaria vista desde mediados de los años 1970 (Roca Jusmet, 1991: 169), que llegó al máximo del 24,6% en 1977, justo en el año en el que se celebraron las primeras elecciones generales de la democracia.

Se trata de un periodo de crisis al que se unió el continuo aumento, del 17,6% en 1977 al 24,3% en 1987, de los gastos sociales estatales respecto al PIB (González Calvet, 1991: 200), y por lo tanto, un continuo aumento del déficit presupuestario estatal. De ahí la nueva política fiscal acorde a la Comunidad Económica Europea que introduce el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), el impuesto de sociedades, o el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), que no se aplicaría hasta el 1986.

Por lo tanto, es en este grave contexto de crisis en todos y cada uno de los indicadores macroeconómicos que –sumariamente– hemos citado aquí en donde se enmarca la transición y, por consiguiente, la política económica de los primeros años de democracia que buscaba la modernización del país. Una política esta que dará un papel esencial a la negociación colectiva, ya que el Gobierno la utilizó como herramienta de ‘consenso’ con la que afrontar los problemas económicos del país y establecer un nuevo marco económico y laboral al que arrastrar a los sindicatos –mayoritarios– y la patronal. Una transición que afectará al ámbito sociolaboral presente pero también futuro.

3. La semiexclusividad de la política antinflacionaria

En la necesidad de corregir las muy variadas y profundas cifras de crisis que presentaba el cuadro macroeconómico español con reformas estructurales, el Gobierno dio una renovada relevancia a la negociación colectiva dentro de una concepción pactista y centralizada. Esta estableció las pautas del sistema sociolaboral que llegan hasta hoy.

Como se ha avanzado antes, desde la década de 1960 el franquismo intentó canalizar los conflictos laborales por medio de una *semi* negociación colectiva, y aquí remarcamos el concepto de “semi” porque

3 Siguiendo a Castillo, se supone que las pymes tienen más posibilidades de crear empleo (y en tiempos adversos, destruirlo). No hay información precisa y exhaustiva, pero el autor cita datos de la Encuesta de Población Activa (EPA): en sólo tres años, de 1985 a 1988 (en un periodo de crecimiento de la segunda mitad de los 80), las pequeñas empresas de hasta 51 trabajadores crean el 27,9% de los empleos, las de 51-100 el 18,1%, las de 101-500 el 14,7%, y las de más de 500 empleados apenas el 3,3%.

4 La subcontratación se traduce en una relación en la que hay empresas “cabeza”, las dominantes, y empresas “mano”, las dominadas, en donde las posibles buenas condiciones de trabajo de las primeras se hacen a costa de las segundas (Recio, 1988).

fueron pactos con un fuerte control estatal en donde la posición única del sindicato vertical evitaba toda negociación real. Hay que recordar, por ello, que en la negociación colectiva franquista los sindicatos verticales -que eran de afiliación obligada- representaban tanto a trabajadores como patrones, si bien desde los años 60 los ilegales sindicatos de clase los habían utilizado para influir en la negociación descentralizada a la que daba margen la Ley de Convenios Colectivos del 1958. Lo relevante, con todo, es que al corporativismo estatal franquista en cierta forma le dará continuación la transición, con el paso de una "ideología corporativista" a una "realidad corporativista" (Martínez Alier, 1985: 25), y que otros autores también han denominado como neocorporativismo⁵.

La Constitución española de 1978 estableció la negociación colectiva como fundamento del sistema de relaciones laborales (artículo 28, y su complementario 37.1). También lo hizo el Estatuto de los Trabajadores. Y en ambos serán protagonistas los sindicatos legalizados en 1977, mayoritariamente la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.)⁶, así como la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), creada poco después y en general favorable a los acuerdos neocorporativos con "unas centrales fuertes, representativas y responsables con las que negociar convenios y llegar a un acuerdo para hallar una salida [...] a la crisis económica" (Aguilar, 1983: 80).

La importancia de la 'macroconcertación' se ve en los números: en la década de 1980 el 75% de los asalariados (sin contar aquí la Administración Pública) se regulaban por los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988: 29-32). De ellos, los más importantes por trabajadores asalariados afectados fueron los pactos a nivel provincial (en torno al 50% en la década de 1980) y los nacionales (alrededor del 25%), aunque depende del sector⁷ y sin obviar el amplio empleo sumergido dado en España⁸.

Ahora bien, vista la importancia de la negociación colectiva, ¿qué medidas se acordaron en los pactos entre 1977-1988? ¿Cuál fue la postura de cada actor en la misma? En cada uno de los pactos que dan forma a la transición económica española se aprecia el intento de reorganizar las relaciones laborales.

5 El neocorporativismo se define como el sistema de unión entre administración estatal, asociaciones de empresarios y sindicatos para dotarse de funciones de dirección económica y sociopolítica. A su vez, los que se ocupan de éste diferencian entre el neocorporativismo de unión y el autoritario, donde el primero se basa en la libre concordancia de todos a diferencia del segundo (Führer, 1996: 32-33).

6 Entre las organizaciones sindicales, en la transición fue CC.OO. la de más peso (453.000 afiliados en 1980, el 40,8% del total, y 605.200 en 1990, el 39,4% del total). Las otras organizaciones, durante los años 1960 y primeros 70, habían estado casi al margen del proceso de recomposición del movimiento obrero pese a su larga tradición histórica. Y después de la legalización sindical en 1977 empezó un práctico duopolio entre CC.OO. y UGT (la UGT ve en 1980 326.000 afiliados, el 29,4% del total, y en 1990 565.000, el 33,7%), apoyados por la regulación de la negociación colectiva. En el País Vasco destaca Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) y en Galicia la Confederación Intersindical Galega (CIG). Para más detalles acudir a Prieto (1994).

7 El mismo estudio señala que los trabajadores cubiertos en la construcción eran el 100%, en la industria el 89%, en el agrario el 77%, y los servicios en un 52%. Con todo, habría que desagregar los datos, sobre todo en el sector servicios, pues hay subsectores completamente informales, y otros no.

8 Hasta mediados de la década de los 80, la problemática del trabajo clandestino en España no era de gran interés y sólo se transforma en un problema político de primera magnitud con la difusión de la Encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS, 1986) que revela la gran magnitud que el trabajo sumergido había alcanzado en España: se calculaba que lo era alrededor del 20% de la población trabajadora.

3.1. Moderación salarial, la base de toda la negociación

El Gobierno, primero de la Unión de Centro Democrático (UCD) entre 1977-1982 y del Partido Socialista (PSOE) desde 1982, desarrolló en la transición y la primera década de democracia una nueva política económica en la que la negociación colectiva jugó un papel central a la hora de afrontar de forma muy particular las tensiones inflacionarias de la economía española. En este objetivo prioritario, los salarios tendrían un papel destacado, dejándose para un segundo plano las altas cifras de desempleo ya citadas. Ello se aprecia a lo largo de los distintos pactos neocorporativistas que acuerda el Gobierno con el beneplácito sindical y patronal.

En este sentido, tras la denominada "pseudonegociación colectiva" del tardofranquismo, en palabras de Jané Solé (1969), en donde los bajos salarios tenían su reverso en el elevado grado de seguridad jurídica del empleo, el cambio político desde 1975 fue acompañado de un auge de las reivindicaciones salariales, una amplia movilización sindical, y las primeras consecuencias de la crisis. Y sin embargo, mientras los dos primeros no durarían mucho, sí el tercer factor.

Tabla 1. Acuerdos centrales en la negociación colectiva española, 1978-1988.

| | Acuerdo | Suscrito por | Duración prevista | Banda de crecimiento salarial (%) | Objetivo-previsión IPC (%) |
|------|----------------------------|--|-------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| 1978 | Pactos de la Moncloa | Gobierno (UCD) y Partidos parlamentarios | Indeterminada | 20* | 22** |
| 1979 | Decreto Ley | Gobierno (UCD) | Indeterminada | 11-14 | 12 |
| 1980 | AMI | UGT, CEOE | 2 años (recomendado) | 13-16 | 15 |
| 1981 | AMI | UGT, CEOE | Indeterminada (1 año) | 11-15 | 14 |
| 1982 | ANE | UGT, CCOO, CEOE, Gobierno (PSOE) | Indeterminada (1 año) | 9-11 | 12,5 |
| 1983 | AI | UGT, CCOO, CEOE | > 1 año (si es posible) | 9,5-12,5 | 12 |
| 1984 | Recomendación del Gobierno | Gobierno (PSOE) | - | 6,5 | 8 |
| 1985 | AES | UGT, CEOE, Gobierno (PSOE) | 2 años (recomendado) | 5,5-7,5 | 7 |
| 1986 | AES | UGT, CEOE, Gobierno (PSOE) | 2 años (recomendado) | 7,2-8,5 | 8 |
| 1987 | Recomendación del Gobierno | Gobierno (PSOE) | - | 5 | 5 |
| 1988 | Recomendación del Gobierno | Gobierno (PSOE) | - | 3 | 3 |

* Con los cambios de antigüedad y de categoría, la norma salarial permitía llegar a un máximo del 22% de aumento total de los salarios en una empresa.

** Se expresa el objetivo de inflación para 1978 en términos de media anual. Los años posteriores se expresan en términos de variación de diciembre a diciembre, como aparece en los acuerdos.

Fuente: Roca Jusmet (1991, 175) y Führer (1996, 344-345).

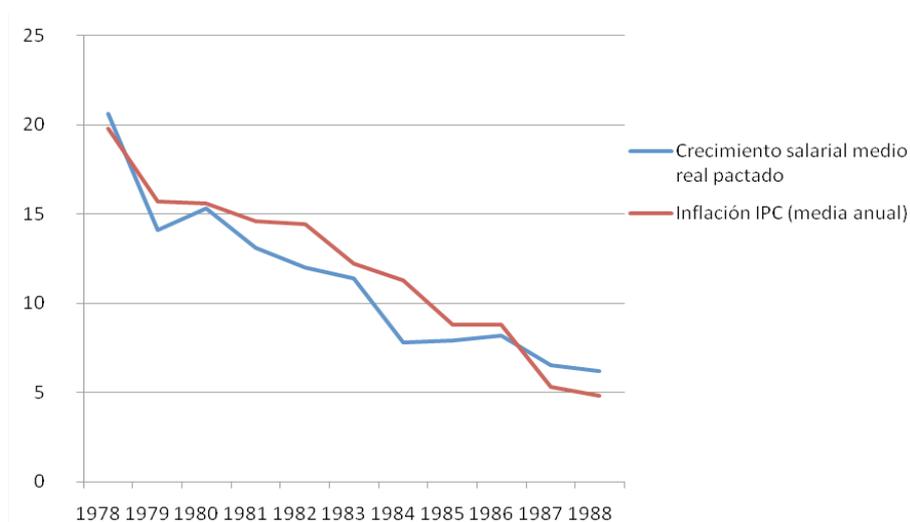
Los Pactos de la Moncloa de 1978 entre el Gobierno y los representantes de los partidos políticos parlamentarios, así como el apoyo pero no la firma -por ser un acuerdo político- de los máximos dirigentes de UGT, CC.OO. y CEOE, dieron la salida a la 'macroconcertación' estatal. Dejando de lado otras medidas macroeconómicas de calado⁹, los pactos tuvieron la novedad de establecer en lo que se refiere a las relaciones laborales un sistema con un límite máximo de referencia en el aumento de los salarios según la in-

9 Los Pactos de la Moncloa se firmaron el 25 de octubre de 1977, pero aquí se indica el año 1978 debido al periodo a partir del que se empezaron a aplicar, lo que es importante a la hora de incluir las posteriores tablas. Son muchos los trabajos que han tratado sobre los Pactos de la Moncloa, pues son también muchos los efectos que tuvieron en la economía española (véase la reforma energética, de empresas públicas, en el sistema financiero, etc.) Para más detalle se puede acudir a Fuentes Quintana (2005), exministro y economista que participó en los mismos como vicepresidente económico.

flación prevista (Tabla 1)¹⁰. Tiempo después también aparecerá un valor mínimo de referencia para cada convenio.

Los Pactos de la Moncloa y los acuerdos centrales del periodo 1977-1988 reflejan la política económica de moderación emprendida por el Gobierno, donde el crecimiento salarial pactado como referencia para los trabajadores asalariados tiene muy en cuenta el no superar la inflación prevista. Ello se observa en las bandas salariales fijadas, que en gran parte están por debajo de las previsiones de inflación. Y todavía es más evidente al comparar las cifras de los aumentos salariales que se acordaron en los convenios colectivos (incluyendo a los diversos ámbitos) con la inflación realmente dada (Gráfico 2): en la década de 1980, y sobre todo entre 1980 y 1986, el poder adquisitivo de los trabajadores se vio afectado en una correlación de pérdida de capacidad adquisitiva que sólo varía en 1978 y de 1986 en adelante.

Gráfico 2. Crecimientos salariales reales firmados (en convenio) e inflación (%), España, 1978-1988



Fuente: Ministerio de Trabajo, *Boletín de estadísticas laborales* INE (Apéndice Tabla 1).

En este sentido, las cláusulas de revisión salarial apenas modificaron las cifras dadas, pues fueron parciales: excluyeron a los aumentos de precios derivados de causas especiales como el incremento en los precios internacionales de la energía o cambios agrícolas de tipo excepcional, etc., al tiempo que esta revisión no era automática y exigía consultar directamente el contenido de los convenios. La Encuesta de Salarios, elaborada a través de encuestas que rellenan los propios participantes en la negociación, demuestra, asimismo, unas conclusiones similares: los trabajadores perdieron capacidad adquisitiva hasta 1987 (Prieto, 1994: 95).

Por tarea profesional, algo que podría presumirse como importante teniendo en cuenta el cambio en la estructura ocupacional del periodo 1977-1988 ya comentada y cuando en el Franquismo la "semi" negociación colectiva había llevado a un proceso de diferenciación según empresas y sectores¹¹, no lo es en

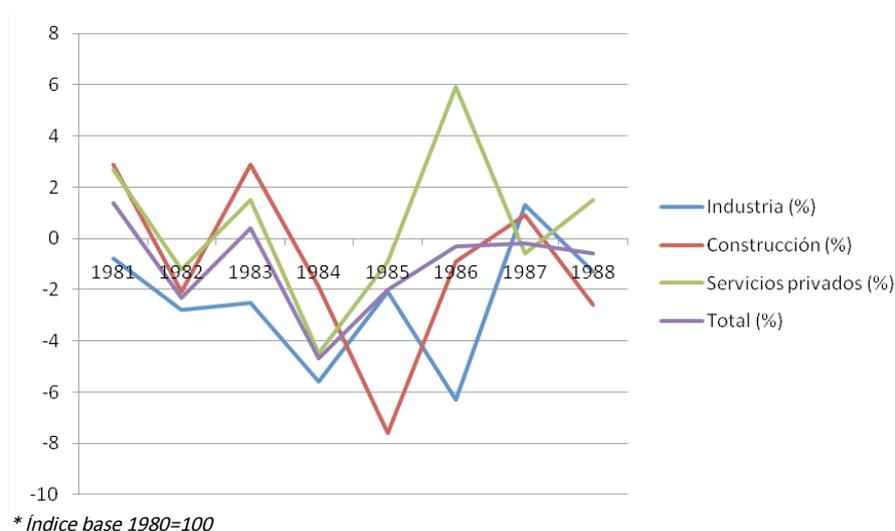
¹⁰ El debate actual sobre la baja productividad de la economía española critica, precisamente, el método de revisión salarial consagrado desde los Pactos de la Moncloa desde los que se liga el aumento salarial a la inflación, pasada o prevista, en lugar de a aumentos de productividad.

¹¹ En el Franquismo, "el *Nuevo Estado* trajo consigo una maraña de reglamentos y leyes en materia laboral que complican el estudio de la evolución de las retribuciones salariales en cada actividad productiva" (Vilar, 2004: 97). Por ello resulta interesante acudir a los datos y series incluidos en el volumen derivado de su tesis doctoral (Vilar, 2009).

este caso. En la transición y el primer periodo del postfranquismo, según el Ministerio de Economía, más de la mitad de los aumentos salariales pactados en los convenios fueron lineales manteniendo así las diferencias entre sectores tal y como habían recomendado los Pactos de la Moncloa. Con los Pactos de la Moncloa de 1978 se ve una ligera disminución de las diferencias salariales entre sectores, para después darse un cambio de tendencia aunque en todo caso dentro de una cierta y continua estabilidad alrededor del 22,5%. Un dato que no varía al incluir la masa salarial (el salario bruto más las cotizaciones a la Seguridad Social y otros conceptos que paga el empresario para complementar el sistema de pensiones, protección oficial, etc.), según el análisis de Roca Jusmet (1991: 231 y 239), sea en las series de salario bruto como neto.

Estas cifras se pueden confirmar una vez más a través de la participación de los salarios en la Renta Nacional (Contabilidad Nacional de España), aunque el descenso se pueda atribuir tanto a la pérdida del nivel adquisitivo de los salarios (como aquí se mantiene) como a la alta tasa de desempleo del periodo que reduce a la población asalariada sobre el conjunto. Por si caben dudas, se puede analizar asimismo el Coste Laboral Unitario (CLU)¹², en donde Toharia (1986) concluye que si bien en parte de la década de 1970 hubo un aumento de salarios más o menos en paralelo a la productividad en una especie de "relación salarial fordista" (peculiar, como se dijo), para finales de los años 70 y en la mayor parte de la década de 1980 se rompe esta relación: los aumentos en la productividad no repercutirán en aumentos de la ganancia salarial, con la excepción del sector servicios privado, que en 1987 ve un incremento del 5,9% (Gráfico 3).

Gráfico 3. Tasa de variación de los CLU reales en España, 1981-1990.



FUENTE: Roca Jusmet y González Calvet (1999) (Apéndice Tabla 2).

Así se puede apreciar de forma clara y contrastada que la política de moderación salarial que el Gobierno quiso aplicar a través de los acuerdos de la negociación colectiva tuvo éxito y logró lo que parecía ser su objetivo primordial por encima del resto de datos macroeconómicos preocupantes: el descenso conti-

12 El CLU deja de considerar al salario como una retribución aislada y se centra tanto en la aportación productiva como en los costes salariales de los trabajadores. Al reunir ambos componentes, el CLU nos permite comparar su evolución (Canal, 2000: 41).

nuo de las tasas de inflación entre 1977-1988 (Gráfico 2), sin perjuicio de sus derivaciones o consecuencias en las condiciones laborales referidas al salario.

3.2. La contrapartida: estabilidad y liderazgo para los sindicatos mayoritarios

Los pactos entre Gobierno, sindicatos y patronal se centraron en la moderación de las retribuciones salariales, la condición laboral tradicional y de referencia obrera, y por eso cuesta imaginar el porqué del acuerdo de los sindicatos mayoritarios en este ámbito. Sin embargo, ello queda en parte atendido en el contenido de los acuerdos centrales ya que éstos también se centraron en la participación sindical dentro de las nuevas relaciones laborales de la democracia, donde destaca el intento de estabilizar e institucionalizar la participación sindical -en particular la que se refiere a los sindicatos mayoritarios- dentro del ámbito socioeconómico. Ello se refleja en los acuerdos vistos en la Tabla 1.

En 1979 se firma, entre UGT y CEOE, el Acuerdo Básico Interconfederal que dio forma a la futura negociación colectiva y que en gran parte se incluyó en el Estatuto de los Trabajadores consensuado por UCD y PSOE. Éste introdujo la categoría del sindicato más representativo -los que tenían un mínimo del 10% de los miembros del comité de empresa o de los delegados del personal a nivel estatal, o el 15% en una comunidad autónoma- en la firma de los acuerdos de la negociación colectiva. Un pacto que consolidó el cuasimonopolio de UGT y CC.OO. pese a que esta última central no participó en él.

En 1980 UGT y CEOE pactaron, sin CC.OO., el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), profundizando en la participación sindical al definir el papel de los sindicatos y sus representantes en las empresas -las funciones y garantías de los comités de empresa, el cobro de las cuotas sindicales a los delegados sindicales por la empresa, etc.-. Hasta aquí es posible ver la búsqueda de la estabilidad sindical en los sindicatos mayoritarios dentro del nuevo ámbito de relaciones laborales. Y sin embargo, este marco se alargaría todavía más.

El primer pacto *tripartito* fue el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE) de 1981, firmado por el muy débil Gobierno de UCD, la CEOE y los dos sindicatos mayoritarios poco después del golpe de Estado del 23 de febrero. En él se incluyó la extensión de la participación sindical en las instituciones, se afianzaron derechos sindicales en la empresa, y se trató del patrimonio sindical así como de las subvenciones derivadas del patrimonio según un acuerdo paralelo al ANE, además del desmantelamiento de horas extraordinarias o del desarrollo de distintos contratos temporales y de formación. Todo en una dinámica que no cambió con el triunfo electoral del PSOE en 1982.

En 1983 el Acuerdo Interconfederal (AI) también trató de la reducción de la jornada laboral, de las horas extraordinarias y de la mejora de las prestaciones por desempleo, acuerdos que en general mejoraron las condiciones laborales españolas equiparándolas a las europeas. Pero más allá también trató de la participación sindical en organismos públicos, ampliando el AMI y, además, al ser considerado un convenio estatutario, su contenido pasó a ser vinculante para todos los empresarios y trabajadores, pertenecieran o no a las organizaciones que lo habían firmado.

Tras la falta de acuerdo en 1984, que varios autores explican por la dureza de las posiciones gubernamentales¹³, en 1985 se firma el Acuerdo Económico y Social (AES) que incluyó cuestiones de política fiscal, contratos temporales y de formación, etc., a la vez que se centró en los derechos sindicales en la dirección de las empresas estatales y organismos públicos, y en su participación en las medidas político-fiscales a emprender. A su vez, el acuerdo buscó soluciones definitivas en lo referido al patrimonio sindical.

Es así que en el periodo que va de 1977 a 1988, en el momento en que se establece el marco regulador de las nuevas relaciones socioeconómicas en democracia, cada acuerdo consolidó a los sindicatos mayoritarios a nivel interno como en su presencia pública, un liderazgo que en un momento de transición las organizaciones obreras más representativas, UGT y CC.OO., encontraron.

Buen ejemplo lo constituye la Ley Orgánica de Libertad Sindical (o LOLS) de 1985, que permitió participar en la negociación colectiva de cualquier convenio sectorial a UGT y CC.OO., sin perjuicio de su representatividad en el ámbito de aplicación del convenio, mientras el Estado se comprometía a seguir contribuyendo a su financiación directa e indirecta por medio de las compensaciones por participar en instituciones públicas. Una política de acuerdos, en particular de la UGT y el Gobierno del PSOE, que no se modificaría hasta la huelga general del 14 de diciembre de 1988.

De hecho, a ello se refirió en su día el dirigente de UGT José María Zufiaur (1985: 205): "parece indudable que la actitud de compromiso y pacto en nuestro sindicalismo nace originariamente más en función de la voluntad de consolidación democrática que no de una política de concertación o neocontractualista". Esto no se niega, dados los delicados e incipientes momentos de la recién adquirida democracia española, pero el asentamiento institucional y organizativo de los actuales sindicatos mayoritarios en las relaciones laborales coincidió con unos pactos que reflejaron el neocorporativismo descrito en capítulos anteriores y que llevaron consigo unas consecuencias en las condiciones de trabajo más clásicas de los asalariados: en el salario -que evidentemente les fue perjudicial-, además de en otras cuestiones como las modalidades contractuales, etcétera. Los sindicatos se asentaron con beneficios estatales y empresariales, pero a cambio el trabajador vio perjudicado su poder adquisitivo en un marco de desigualdad que se alarga en el tiempo.

4. La clave de la densidad sindical en la negociación colectiva

Si los sindicatos mayoritarios garantizaron la paz social¹⁴ y llegaron a pactos salariales lesivos para la capacidad adquisitiva de los trabajadores, sigue estando la duda del porqué UGT y CC.OO. los firmaron, y más en un momento de crisis como era el que se vivía en la década de 1980.

La explicación más extendida la dio el exgobernador del Banco de España, Rojo (2002: 421), y tiene origen en la difícil situación económica: la rápida marcha ascendente del paro que las reglamentaciones de protección del empleo no podían detener se debería a que "las dificultades administrativas y los altos costes del despido hicieron que muchas empresas, en lugar de ajustar sus plantillas a la baja, tuvieran

13 Ver a Toharia (1984), Espina (1985), o el dirigente de la UGT, Zufiaur (1985).

14 El descenso en la conflictividad laboral se aprecia en las horas de trabajo perdidas por esta causa entre 1976 y 1986 recogido por Roca Jusmet (1991: Tabla 38, p. 275), cuando se pasa (en miles) de 12.593,1 horas al inicio de la transición a las reducidas 2.279,4 horas de 1986. Lo mismo pasaría en el número de huelgas.

que cerrar su actividades". Por tanto, el ajuste en la normativa laboral estaría justificado por el contexto económico. Carreras y Tafunell (2004: 373-374) apuntan a que pudo aplicarse no únicamente porque resultase *necesario* sino porque el nuevo Gobierno tenía la legitimidad para hacerlo una vez recuperada la democracia.

También se podría mencionar el impacto del proceso de integración a la Unión Europea (UE) y la progresiva armonización de la política laboral española con la europea. O la crisis estructural, un sentido de responsabilidad pública, etc., pero, ¿acaso los empresarios y el Gobierno pudieron dudar de la *fuerza* sindical a la hora de negociar?

Los sindicatos democráticos españoles legales comenzaron su actividad justo cuando acababa el último ciclo expansivo de los sindicatos europeos: en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), estos observan un incremento medio del 25% en su afiliación (Beneyto, 2004: 15)¹⁵. El sindicalismo español vive entre 1977 y 1988 diferentes etapas de densidad sindical¹⁶, es decir, de la capacidad de los sindicatos españoles para "agrupar" a los trabajadores y defender sus intereses. Una tasa que, en la concertación, puede ser relevante, pues no hay que olvidar que el sindicalismo es, ante todo, una práctica colectiva que pierde su razón de ser cuando las relaciones entre capital y trabajo se individualizan (Offe y Hinrichs, 1992).

Jordana (1996) incluye una serie con las tasas de sindicalización -sobre la que se han basado muchos otros trabajos posteriores- en la que, más allá de los posibles problemas que pueda ocasionar el fuerte flujo de entradas y salidas, se observa un *boom* en las afiliaciones sindicales tras su legalización en 1977, con tasas medio-altas de sindicalización¹⁷. Un periodo, además, de grandes movilizaciones obreras, pero que, al igual que pasaría con el nivel afiliativo, no tendría ninguna continuidad.

La densidad sindical española se estancó en torno al 10% de la población asalariada en gran parte de los 80. Para explicarlo se han dado variadas razones: el contexto de crisis y desempleo -siguiendo la máxima de que a mayor desempleo, habría un menor poder sindical-, los cambios en la composición de los asalariados -la mayoría de la afiliación registrada a CC.OO. y UGT era del sector industrial¹⁸, cuando ya se ha visto el cambio hacia el sector servicios que vive la estructura económica española-, la ausencia de

15 No concretamos una tabla comparativa entre los datos afiliativos de los países debido a que éstas tienen diferencias que les hacen ser de difícil comparación: en el tipo de recogida, dimensión, definición, etc.

16 La densidad sindical puede presentarse en forma de afiliación registrada (con los datos de las propias organizaciones) o en afiliación estimada (con datos de las diferentes encuestas); unas cifras que, además, pueden darse en bruto (en referencia a la población asalariada y desempleada) o neto (tan sólo respecto a la asalariada).

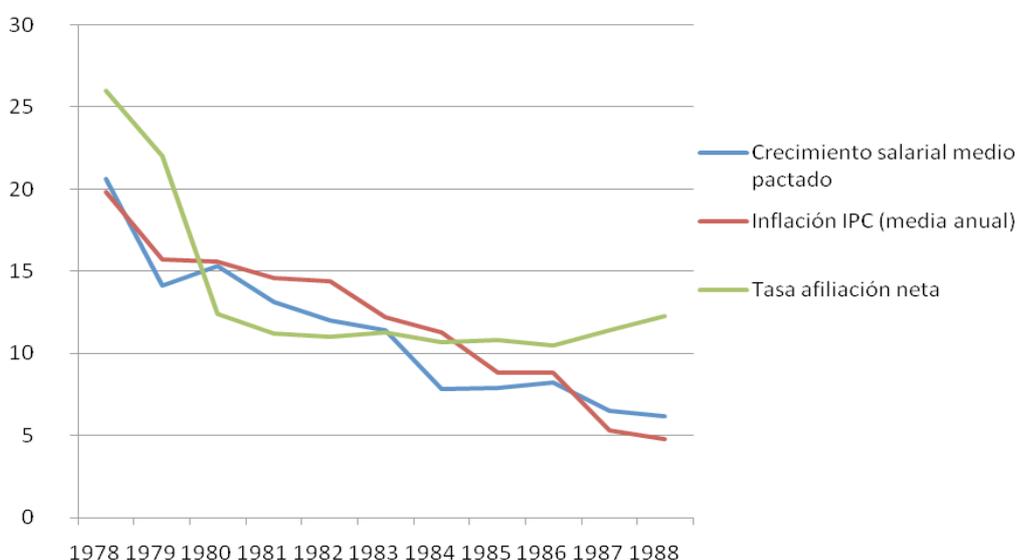
17 Los diferentes estudios de la época nos dicen que se llegó a tasas medio-altas incluso respecto a los sindicatos europeos en ciertos sectores y regiones industriales (Pérez Díaz, 1979).

18 Según dijo un dirigente de Comisiones Obreras, "el sindicalismo que conocemos proviene de unas determinadas condiciones [...] que no existen o están desapareciendo. Un sindicalismo nutrido desde el sector industrial, altamente masculinizado, de mediana edad, urbanizado y con más experiencia de lucha y negociación en las condiciones laborales estrictas (salario, jornada, estabilidad en el empleo...) que en las indirectas (formación, derechos sociales, sanidad, pensiones...), altas tasas de emigración, etc. En los tiempos actuales la masiva (aunque todavía reducida) incorporación de la mujer al trabajo, la mayor cualificación de los jóvenes, el desarrollo geométrico del sector servicios, la entrada de millones [sic] de inmigrantes, y la preocupación por las cuestiones sociales marcan la tendencia" (Sánchez García, 2004: 10).

una presencia consolidada en los centros de trabajo que posibilita la lógica del *free-rider*¹⁹, la competencia sindical, o una dependencia partidista (Beneyto, 2004: 17).

Sin embargo, la realidad final en todas ellas es que la tasa de afiliación sindical cayó y no se recuperó hasta 1986, cuando cambió la tendencia en un espacio temporal que llegó a la huelga general del 14 de diciembre de 1988, un momento en el que las centrales sindicales adquirieron un papel más reivindicativo que el mantenido en gran parte de los años 1980. Así, más allá de las causas anteriormente citadas, es evidente que la actuación sindical coincide con los cambios afiliativos, lo que a su vez ocurre a la par de la predisposición de los sindicatos mayoritarios a llegar a acuerdos 'duros' o 'blandos' -como hemos visto en los capítulos anteriores- en la negociación colectiva, y, por tanto, en las condiciones laborales más primarias de los asalariados: en su salario.

Gráfico 4. Densidad sindical, salarios en la negociación colectiva e inflación en España (%), 1978-1988.



Fuente: Elaboración propia basado en Gráfico 1 y Jordana (1996, 215, Tabla 1) (Apéndice Tabla 3).

Como se observa en el Gráfico 4, cuando unimos los acuerdos salariales firmados por los sindicatos en los convenios colectivos del periodo 1977-1988 con la tasa de densidad sindical y la inflación –que recordamos, era la referencia principal para establecer el incremento salarial–, podemos apreciar una cierta correlación entre los tres indicadores, lo que a su vez nos lleva a la duda de saber si la tasa de afiliación sindical es, o pudo ser, consecuencia del papel de moderación sindical visto a lo largo de la transición y el primer postfranquismo.

Algunos autores lo han analizado como un periodo no de declive sino de transición, y aquí se engloban los trabajos de Beneyto (2004), Jordana (1996), Miguélez (1999) o Serrano (2000). Con todo, es evidente que existe una clara tendencia a que la baja densidad sindical coincida con unos acuerdos que empeo-

19 El efecto *free-rider* se caracteriza, siguiendo la teoría clásica de la elección racional (Olson, 1992), porque la decisión de afiliarse a un sindicato deriva de la maximización de la utilidad y de la relación coste/beneficio. Es decir, en un colectivo que comparte intereses siempre existe una fracción considerable de individuos para quienes el esfuerzo (coste) de la acción a realizar para proteger dichos intereses (aquí la acción sindical) es mayor que la esperanza de obtener resultados importantes de dicha acción (beneficios), pues lo segundo es público -lo reciben también quienes no se movilizan en defensa de los intereses comunes- mientras lo primero es siempre individual. Otros factores explicativos de la evolución afiliativa en Beneyto (2004: 36-41).

ran la capacidad adquisitiva de los trabajadores, lo que sucede a lo largo de todo el periodo en que la política de 'macroconcertación' funciona, es decir, desde finales de los años 1970 hasta la fecha analizada, 1988. Un periodo en el que también se cimienta, como se ha tratado, la base de nuestro sistema laboral y en el que las centrales obreras mayoritarias se centran en conseguir estabilidad y liderazgo mientras los asalariados ven perjudicado su poder adquisitivo.

Siguiendo el Gráfico 4, cuando aumentan las demandas sindicales, no antes, las tasas de densidad sindical también aumentan. Entonces, los acuerdos de negociación colectiva -si los hay- cambian y aumentan los salarios pactados: se acercan o serán superiores a la inflación y dejarán de repercutir en la capacidad adquisitiva de los trabajadores. Ello se aprecia tanto al inicio de la transición (1977-1978) como a partir de 1985. Mientras, el resultado es de signo contrario en la primera parte de los 80.

Por lo tanto, aquí podemos apreciar cómo la actuación sindical parece ser un factor que influye en la densidad sindical, pues su escasa tasa de afiliación es paralela a la merma en los acuerdos que se alcanzaron en la negociación colectiva. En este sentido, tanto el periodo 1977-1979 como 1986-1988 son los años clave en los que se observa el cambio de tendencia. Tanto al principio como al final del periodo analizado el papel sindical es más reivindicativo y repercute en el nivel afiliativo, en el primer espacio de tiempo a la baja, y en el segundo al alza. Así, se podría considerar que la afiliación es consecuencia del rol sindical en cada periodo, y no una causa más.

5. Conclusiones: hechos y consecuencias

El artículo ha analizado los acuerdos de negociación colectiva entre 1977 y 1988, que se desarrollan en un contexto de crisis económica: el crecimiento del PIB en España no superó en casi ningún año del periodo el 2% (hasta 1985), la inflación llegó al 24,6% en 1977, y el desempleo estuvo en tasas cercanas al 15% en la mayor parte de la década. Por todo ello, la transición en el ámbito sociopolítico de España se unió a la económica.

En la transición, y a lo largo del primer postfranquismo, la negociación colectiva fue un instrumento más de la política económica. En sus acuerdos se distingue, entre 1977-1988, la política de moderación salarial que desarrolla el Gobierno. Una política que tuvo efectos positivos en el control de la inflación -desciende del 24,6% en 1977 al 4,8% en 1988-, al contrario de lo que sucedió con las altas cifras de desempleo, que siguen en torno al 15-20%. Es así que el desempleo pasó a un segundo plano dentro de la política económica española frente a la inflación a lo largo de toda la transición.

La política de concertación la siguió tanto el Gobierno de la UCD (1977-1982) como, y sobre todo, el PSOE (desde 1982). Una unión entre la administración estatal, la patronal y los sindicatos mayoritarios que afectó a la capacidad adquisitiva de los trabajadores y que inició un nuevo sistema de relaciones laborales en el que la UGT y CC.OO., en un proceso de consolidación tras la dictadura franquista, adquirieron estabilidad y liderazgo tanto en su organización interna como en su presencia institucional y empresarial.

La concertación entra en declive a partir de 1986 y explota con la huelga general del 14 de diciembre de 1988, todo un éxito de movilización obrera. Al analizar este cambio, hemos visto como, tendencialmente, la firma de unos acuerdos centrales entre los sindicatos mayoritarios, el Gobierno y la patronal, lesivos

para la capacidad adquisitiva de los trabajadores, van en paralelo a la disminución en las tasas de densidad (afiliación) sindical. A su vez, según los trabajadores recuperan poder adquisitivo en los acuerdos, mejora la tasa sindical.

Es así que la actuación sindical parece ser clave: UGT y CC.OO. actuaron en la mayor parte del periodo 1977-1988 en busca de la estabilidad institucional y el liderazgo en las nuevas relaciones laborales que se estaban formando en democracia, pero a su vez su comportamiento de moderación pareció llevar a una escasa densidad sindical y a unos acuerdos de pérdida salarial para los trabajadores, si bien no se puede negar que la bajada de la alta inflación es en sí un dato positivo para las rentas del trabajo al acercar el salario nominal al real. Todo ello en un contexto en el que el indicador de desempleo entre 1977-1988 fue en aumento durante la mayor parte del periodo para tan sólo ver un cambio de tendencia en 1985, momento en el que las relaciones laborales se han asentado.

Por ello, según los datos hasta ahora estudiados, en la anterior correlación entre el bajo activismo y la baja afiliación, no se descarta del todo el camino inverso, por lo que también podría existir una especie de doble causalidad, es decir, que dado el contexto de desempleo y los cambios previstos en el corto o medio plazo, los sindicatos pudieron prever un cambio en su afiliación y de ahí la búsqueda de estabilidad institucional y el contenido mismo de los acuerdos.

De ahí que los datos aquí expuestos pueden, y deben concretarse a nivel menos generalista, por ramas ocupacionales concretas -industrial y servicios-, diferenciar entre los trabajadores afiliados y no afiliados -más cuando en España hay una gran cantidad de trabajo sumergido, con cálculos que hablan de hasta un 20% en la década de 1980-, acudir a espacios más concretos pues pueden haber grandes diferencias entre el caso de una región industrial, como el País Vasco o Cataluña, y otra más rural, como Andalucía o Extremadura; o se podría acudir a los colectivos que más sufrieron -y sufren- las nuevas condiciones del mercado de trabajo: las mujeres y los jóvenes. Estos datos ahondarían en el discurso descrito.

Sin embargo, aunque este esbozo requiere de un estudio más amplio, y sabiendo de la extrema dificultad de dar una única razón o factor que explique el porqué de la posición de moderación sindical en la transición -seguramente porque no la hay-, la densidad sindical es también un factor a tener en consideración en el estudio del comportamiento de las confederaciones obreras apenas estudiado. Una clave que incluso puede explicar el posicionamiento del sindicalismo mayoritario (de UGT y CC.OO.) hoy en día, que de forma muy escasa se muestra reivindicativo y que a la vez adolece de una masa afiliativa amplia y consolidada.

Los sindicatos asentaron entre 1977 y el 1988 unas condiciones laborales restrictivas a nivel salarial y lograron estabilidad y liderazgo para sus organizaciones en las relaciones laborales de la democracia, en un contexto de poca densidad sindical y apenas fuerza para influir, en una forma que de manera parecida continúa hoy.

7. Bibliografía

- AGUILAR, S. 1983. "El asociacionismo empresarial en la transición postfranquista" *Papers. Revista de Sociologia*, nº 24, pp. 53-84.
- BABIANO, J. 1993. "Las peculiaridades del fordismo español" *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 3, pp. 77-94.
- BENEYTO, P. J. 2004. "La afiliación sindical en España: viejos tópicos y nuevas realidades". Pp. 21-65 en *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias* editado por P. J. Beneyto. Vol. 1. Alzira (Valencia): Germania.
- CANAL, J. F. 2000. "Los costes laborales en la empresa". Pp. 41-64 en *Salarios y estructura salarial* editado por VV. AA. Alcalá de Henares: FITEQA-CC.OO. y Universidad de Alcalá de Henares.
- CARRERAS, A., y X. TAFUNELL. 2004. *Historia económica de la España contemporánea*. Barcelona: Crítica.
- CASTILLO, J. J. 1991. "Reestructuración productiva y organización del trabajo" en *Las relaciones laborales en España* coordinado por F. Miguélez y C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). 1986. *Condiciones de vida y trabajo en España*. Madrid: CIS.
- COMÍN, F. 1996. *Historia de la Hacienda pública, II, España (1808-1995)*. Barcelona: Crítica.
- ESPINA, A. 1985. "Política de rentas en España: 1977-1986" *Papeles de Economía Española*, nº 22, pp. 343-360.
- ETXEZARRETA, M. (editora). 1991. *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990*. Barcelona: Icaria-FUHEM.
- FUENTES QUINTANA, E. 2005. "De los Pactos de la Moncloa a la entrada en la Comunidad Económica Europea (1977-1986)" *Revista ICE*, nº 826, pp. 39-71.
- FÜHRER, I. M. 1996. *Los sindicatos en España. De la lucha de clases a estrategias de cooperación*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- GARCÍA DELGADO, J. L., R. MYRO, y J. A. MARTÍNEZ SERRANO (editores). 1997. *Lecciones de economía española*, Madrid: Civitas.
- GONZÁLEZ CALVET, J. 1991. "Transformación del sector público e intervención en la economía". Pp. 177-237 en *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990* editado por M. Etxezarreta. Barcelona: Icaria-FUHEM.
- JANÉ SOLÉ, J. 1969. *El problema de los salarios en España*. Barcelona: Oikos-Tau Ediciones.
- JORDANA, J. 1996. "Reconsidering Union membership in Spain, 1977-1994: halting decline in a context of democratic consolidation" *Industrial Relations Journal*, vol. 27, nº 3, pp. 211-224.
- JULIÀ, S. 1991. "Sociedad y política", en *Historia de España, XI: Transición y democracia (1973-1985)* editado por M. Tuñón de Lara. Barcelona: Labor.
- MARTÍNEZ ALIER, J. 1985. "Velles ideologies i noves realitats corporativistes" *Papers. Revista de Sociologia*, nº 24, pp. 25-51.
- MIGUÉLEZ, F., y C. PRIETO (editores). 1999. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- MIGUÉLEZ, F. 2004. "Presente y futuro del sindicalismo en España", en *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias* editado por P. J. Beneyto. Vol. 1. Alzira (Valencia): Germania.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. 1988. *Estudio y contenidos básicos de la negociación colectiva en España. Datos de 1986*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- NADAL, J., y C. SUDRIÀ. 1994. "La restricción energética al desarrollo económico de España" *Papeles de Economía Española*, nº 73, pp. 165-168.
- OFFE, C., y K. HINRICHS. 1992. "Economía social del mercado de trabajo: los desequilibrios de poder primario y secundario", en *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro* coordinado por C. Offe. Madrid: Alianza.
- OLSON, M. 1992. *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa.
- PÉREZ DÍAZ, V. C. 1979. *Clase obrera, partidos y sindicatos*. Madrid: Fundación INI.
- POWELL, Ch. 2001. *España en democracia, 1975-2000*. Barcelona: Plaza y Janés.
- PRIETO, C. (coordinador). 1994. *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: Ediciones Hoac.
- RECIO, A. 1988. *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ROCA JUSMET, J. 1991. *Pacte social i política de rendes*, Vic: Eumo Editorial.
- ROCA JUSMET, J., y J. GONZÁLEZ CALVET. 1999. "Evolución de los costes laborales y diferencias salariales en España". Pp. 435-457 en *Las relaciones de empleo en España* editado por F. Miguélez y C. Prieto. Madrid: Siglo XXI.
- ROJO, L. Á. 2002. "La economía española en la democracia (1976-2000)". Pp. 397-436 en *Historia económica de España. Siglos X-XX* editado por F. Comín, M. Hernández y E. Llopis. Barcelona: Crítica.
- SAN MIGUEL, B. 2000. *Elche: la fábrica dispersa*. Elche: Instituto Alicantino de Cultura Juan Gil Albert.
- SÁNCHEZ GARCÍA, J. L. 2004. "Prólogo: las estructuras del cambio: sindicatos para el nuevo milenio", en *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias* editado por P. J. Beneyto. Vol. 1. Alzira (Valencia): Germania.
- SERRANO, R. 2000. *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*. Córdoba: CSIC-IESA.
- TOHARIA, L. 1984. "La evolución de los salarios y los costes laborales en 1984". *Economistas*, núm. 11, pp. 119-121.
- _____. 1986. "Un fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica: España", en *La flexibilidad del trabajo en Europa* editado por R. Boyer. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- _____. 1994. "Empleo y paro", en *V Informe sociológico sobre la situación social en España. Sociedad para todos en el año 2000* editado por Fundación FOESSA. Madrid: Fundación FOESSA.
- VILAR, M. 2004. "La ruptura posbélica a través del comportamiento de los salarios industriales: nueva evidencia cuantitativa (1908-1963)". *Revista de Historia Industrial*, nº 25, pp. 81-121.
- _____. 2009. *Los salarios del miedo: mercado de trabajo y crecimiento económico en España durante el franquismo*. Santiago de Compostela: Fundación 10 de Marzo.
- ZUFIAUR, J. M. 1985. "El sindicalismo español en la transición y la crisis" *Papeles de Economía Española*, nº 22, pp. 343-360.