

CC.OO. Y LA RECONSTRUCCIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO

Reivindicación de una obra colectiva

Pere J. Beneyto Calatayud

Universidad de Valencia – Facultad de Ciencias Sociales
pere.j.beneyto@uv.es

Resumen

El presente texto tiene por **objetivo reivindicar la intervención del movimiento obrero y sindical** en la transición democrática, atendiendo tanto a su **dimensión movilizadora** (las grandes huelgas de 1976-79) como **propositiva** (la construcción de un nuevo modelo de relaciones laborales durante los años 1980-86), frecuentemente ignoradas por los relatos dominantes, e incluso los alternativos, de dicho período histórico.

A tal efecto, se realiza una reconstrucción de las principales fases del proceso, analizando las **características contextuales** más relevantes, así como los **debates estratégicos** del movimiento sindical, su **evolución organizativa** y el **impacto social e institucional** de su intervención, poniendo en cuestión algunos de los tópicos más recurrentemente utilizados desde entonces.

1.- El contexto histórico

Cualquier estudio sobre la evolución histórica de la clase obrera y del movimiento sindical en nuestro país requiere, para su adecuada contextualización, de una **referencia previa** al impacto de la derrota de la IIª República y la implantación de una **dictadura** que habría de prolongarse

durante cuarenta largos años en los que el franquismo desplegó un potente aparato de represión y control de los trabajadores, en las esferas económica, laboral y política, que desarticuló su resistencia y retrasó su reconstrucción orgánica, pese a puntuales y heroicos episodios de protesta, como la del 1 de mayo de 1947 en Vizcaya, el boicot a los tranvías de Barcelona en 1951 o la huelga de Euskalduna en 1953

Tras dos décadas de dictadura, durante las que se sumió al país en una larga noche de represión política, explotación social y retraso productivo, el franquismo se vio forzado a dar un giro "liberalizador" en su estrategia económica (**Plan de Estabilización de 1959**) y de gestión laboral (**Ley de Convenios Colectivos de 1958**), normas ambas que, sin renunciar al autoritarismo original, permitieron superar el fracaso del modelo autárquico e impulsar una nueva fase de desarrollo productivo que implicaba, entre otros cambios, la introducción de algunos elementos propios de la política empresarial neoclásica que colisionaban con la teorización unitarista del verticalismo falangista, abriendo paso a una **tímida bilateralidad** en el plano de las relaciones laborales (Baylos y Moreno, 2017), que pronto habría de ser **hábilmente utilizada** por los núcleos fundacionales del nuevo movimiento obrero, en la medida en que la **negociación colectiva** abrió una brecha, con anterioridad inexistente, que posibilitaba el conflicto, mientras que las **"elecciones sindicales"** permitían acumular recursos organizativos.

El inicio del **ciclo desarrollista** coincide con una serie de profundos **cambios sociodemográficos en el mundo del trabajo**, al que se incorpora la primera generación que no había participado en la guerra, tras importantes **flujos migratorios** del campo a la ciudad, con **nuevas demandas** salariales, de accesos a vivienda y bienes de consumo, etc, y que será la que protagonice el **despertar de una nueva conflictividad obrera** durante la década

de los sesenta, cuyo inicio simbólico podemos situar en las huelgas de 1962 en **Asturias** y el movimiento de solidaridad que convocaron.

Es en este contexto en el que cabe situar la **emergencia de un nuevo sindicalismo/sindicalismo de nuevo tipo** de carácter asambleario, estructuras flexibles en los centros de trabajo, estrategia instrumental, orientación unitaria y proyección socio-política, conocido genéricamente como el **movimiento de las comisiones obreras** que pronto alcanzará una amplia difusión mediante la utilización, a partir de 1966, de las instancias representativas de base del corporativismo oficial (enlaces y jurados de empresa) y su articulación con la propia organización clandestina, especialmente tras la sentencia del Tribunal Supremo que en febrero de 1967 las declaraba ilegales.

Dicha **estrategia entrista**, rechazada por los sindicatos tradicionales (UGT, CNT), permitirá a CC.OO. y, en menor medida, a USO, el desarrollo de amplias redes de coordinación y participación en la negociación colectiva y la movilización social, combinando las **reivindicaciones laborales** con **demandas políticas** más o menos explícitas, generando un **ciclo de protestas** que seguirá un ritmo creciente hasta el final de la dictadura, impulsado por sindicalistas adscritos a diferentes corrientes de la izquierda y con la significativa participación de grupos cristianos y curas obreros.

Entre 1963 y 1973 se registraron, según **datos** oficiales, una media de 786 huelgas, con la participación de 232.800 trabajadores y un total de 681.500 jornadas no trabajadas por año. Pese a las restricciones impuestas por la dictadura, dicha oleada de huelgas se caracterizó por la aparición de **nuevos actores** (representantes electos, comisiones de trabajadores), **sectores** (junto a los tradicionales de la industria y la construcción se incorporaron profesionales bancarios, docentes, de la

sanidad pública...) **y formas de acción** (asambleas, coordinadoras) vinculadas a la negociación de los convenios colectivos.

Especialmente significativa resulta la creciente participación de mujeres trabajadoras en dichos procesos, lo que contribuyó progresivamente a superar su anterior invisibilidad y/o subsidiariedad en las luchas obreras, mediante un protagonismo activo en las huelgas de sectores feminizados (textil, sanidad, cerámica, limpieza...) y la renovación de la cultura sindical tradicional a la que tratan de incorporar, no sin dificultades y resistencias, valores y demandas feministas.

La evaluación del impacto de dichas huelgas fue objeto de un interesante **debate** historiográfico según se apuntara a **estrategias previas de creciente politización o consecuencias ex post de las mismas**, pues si bien la mayor parte de tales conflictos se centraba, fundamentalmente, en demandas laborales, su práctica y expansión constituían, de hecho, un desafío al régimen y cuestionaban su legitimidad, poniendo de manifiesto su carácter antiobrero y represivo, como se demostró dramáticamente en las huelgas de la construcción de Granada (julio de 1970) y de la construcción naval en Ferrol (marzo de 1972), en las que fueron asesinados varios trabajadores.

La **represión** contra el movimiento sindical y la oposición democrática se había institucionalizado a partir de 1963 con la creación del Tribunal de Orden Público (TOP) que, en sus trece años de actividad, incoó un total de 22.600 procedimientos que afectaron a 53.500 personas. De forma paralela y complementaria a la represión policial y judicial se ejercía otra de carácter empresarial sobre los representantes elegidos por los trabajadores, de los que un diez por cien, aproximadamente eran destituidos/despeditos cada año

Las **detenciones** en febrero de 1972 del Secretariado de USO y en junio de la Coordinadora General de CC.OO.¹, representan el punto más álgido de un ciclo represivo que se había iniciado dos años antes con el estado de excepción declarado con motivo del Juicio de Burgos, dejando prácticamente descabezadas a las dos principales organizaciones sindicales de la época, lo que junto al **impacto de la crisis económica** que estallaría al año siguiente, provocó un relativo **estancamiento de la protesta** obrera, iniciándose a partir de entonces una **trabajosa recomposición** desde la base en la que desempeñaron un papel fundamental los despachos **laboralistas**, en funciones tanto de asesoría legal como de espacios de encuentro y coordinación del nuevo movimiento sindical

A finales de 1975 la **agonía, biológica y política, de la dictadura** coincidía con el **agravamiento de la crisis económica, la creciente convergencia de la oposición y el reforzamiento de las organizaciones obreras**, tras el importante **triunfo de las candidaturas democráticas** en las últimas elecciones del Sindicato Vertical² y su intervención en la negociación de miles de convenios colectivos , lo que acabaría generando un notable incremento de la conflictividad laboral y convirtiendo al **movimiento sindical en factor clave de la transición a la democracia**.

¹ En ambos casos fueron diez los dirigentes sindicales procesados por el TOP con peticiones fiscales de 122 y 162 años de cárcel, respectivamente. Mientras que en el caso de la USO no llegó a realizarse, el juicio a los sindicalistas de CC.OO., que alcanzó una gran resonancia internacional, se celebró el 20 de diciembre de 1973, el mismo día en que ETA asesinó al almirante Carrero Blanco.

² En una primera vuelta (junio de 1975) se eligieron alrededor de 350.000 enlaces sindicales y jurados de empresa, de entre los que las candidaturas promovidas por Comisiones Obreras obtuvieron muy buenos resultados, como acreditaba en portada un semanario económico de la época (“Ha ganao el equipo colorao!”, en *Doblón*, núm. 38, 5 de julio de 1975), que se confirmarían en la segunda vuelta (octubre del mismo año), en las que se configuraban las representaciones sectoriales de segundo grado (“Uniones de Trabajadores y Técnicos”), utilizadas como plataforma de coordinación de la negociación colectiva y la protesta social

2.- Dialéctica reforma/ruptura

Aquel **invierno caliente** registró una auténtica “galerna de huelgas” (Sartorius, 2007:73) que se prolongaría, con algunas oscilaciones, durante los años centrales de la transición (*tabla 1*), en los que el volumen de conflictividad se multiplicaría prácticamente por diez.

El **ciclo de protesta** se desarrolló aquí con cierto **retraso** respecto de los principales países de nuestro entorno (mayo de 1968 en Francia, *autunno caldo* de 1969 en Italia) y presenta, asimismo, una significativa **diferencia**: mientras que la institucionalización de las relaciones laborales en los países europeos centrales había aislado el **conflicto político del social**, en el nuestro operaba la tendencia contraria, de forma que las condiciones de la dictadura conferían contenido político a la movilización obrera que alcanzaba así un fuerte componente expresivo y acreditaba su consolidación como actor social relevante en un contexto de crisis, tanto política como económica.

Tabla 1

Conflictividad laboral en España (1975-1980)

Año	Total asalariados	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas
1975	8.810.900	2.807	504.200	1.915.200
1976	8.834.100	3.662	2.556.700	12.593.100
1977	8.900.000	1.194	2.955.600	16.641.700
1978	8.721.000	1.128	3.863.800	11.550.900
1979	8.555.200	2.680	5.713.200	18.966.900
1980	8.265.100	2.103	2.287.000	13.578.200

Fuente.- Ministerio de Trabajo

Fue, precisamente, la **presión social “desde abajo”**, ejercida por los movimientos vecinal, estudiantil, profesional y, especialmente, obrero, la que resultó **determinante para desbaratar primero las maniobras**

continuistas, acelerar más tarde las reformas y forzar finalmente la ruptura con el franquismo.

En el primer caso, el proyecto del **Gobierno Arias** pretendía alumbrar una supuesta “democracia a la española” mediante la reforma de las Leyes Fundamentales del franquismo, lo que en el plano político se intentó con la Ley de Asociación promovida por Fraga y en el sindical por una reforma de la OSE “desde arriba”, planteada por Martín Villa, con el objetivo declarado de hacer compatible el reconocimiento de un cierto pluralismo de las “organizaciones profesionales de empresarios y trabajadores” con el mantenimiento y control de las estructuras verticalistas.

Ambos **intentos continuistas** habrían de fracasar, tanto por las contradicciones internas del aparato postfranquista como por la **oposición** externa de las fuerzas democráticas³ y, especialmente, del **sindicalismo obrero** que en los primeros meses de 1976 mantenía un proceso de “movilización casi permanente”, siendo en muchos casos violentamente reprimidas sus acciones colectivas, como sucedió en las huelgas del calzado en Elda (Alicante) y del metal en Vitoria, en las que la intervención policial causó varios muertos, lo que incrementó el rechazo popular al gobierno de Arias Navarro, que acabaría dimitiendo el 1 de julio de aquel mismo año.

Se iniciaba entonces un **proceso de inflexión en los ritmos de transición política y sindical**, pues mientras que en el primer caso el nuevo gobierno Suárez recuperaría la **iniciativa reformista**, en el ámbito laboral se aceleraba de hecho la **ruptura** y los sindicatos de clase –que seguían

³ La *Junta Democrática*, promovida por el PCE y el PSP de Tierno Galván, se había presentado formalmente el 20 de julio de 1974 en París, incorporando desde entonces a numerosos independientes y organizaciones menores y desarrollando un creciente activismo. Al año siguiente (11 de junio de 1975) se constituía la *Plataforma de Convergencia Democrática*, impulsada por el PSOE y organizaciones demócrata-cristianas.

siendo formalmente ilegales- lograban imponer su presencia e intervención, tanto en términos organizativos⁴ como de interlocución social (Euroforum) y política, bloqueando con ello los intentos verticalistas de promover una especie de UCD-sindical y consiguiendo, en octubre de 1976, la definitiva disolución de la vieja OSE.

Así pues, **en esta primera fase de la transición el movimiento sindical demostró una importante capacidad de movilización social**, anticipando en su ámbito la ruptura con el pasado y contribuyendo a acelerar los cambios también en el escenario político, en un proceso no exento de contradicciones.

Por su parte, el **agravamiento de la crisis** económica (el año concluiría con una inflación del 19%, junto a un fuerte incremento del paro) y las medidas restrictivas impuestas por el gobierno (congelación salarial y abaratamiento del despido) convirtieron la **negociación colectiva** en el escenario clave del **conflicto social**, ante la ausencia o debilidad de otras formas de redistribución propias del estado de bienestar, con el consiguiente repunte de la conflictividad laboral.

Durante dicho período se ensayaron, asimismo, **estructuras unitarias** como la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS), constituida formalmente el 22 de julio de 1976 e integrada por CC.OO., UGT y USO, con el objetivo de articular la protesta obrera y representar al movimiento sindical en los órganos de la oposición democrática⁵, si bien tendría una vida efímera debido a las diferencias estratégicas entre sus miembros, que pugnaban ya por desarrollar sus respectivos proyectos autónomos.

⁴ La UGT celebró su XXX Congreso en Madrid, entre los días 15 y 18 de abril de 1976, y CC.OO su Asamblea General constituyente el 11 de julio en Barcelona.

⁵ El 26 de marzo de 1976 se había constituido la plataforma de *Coordinación Democrática*, como resultado de la fusión entre las anteriores instancias unitarias a cuya comisión permanente se incorporarían representantes de CC.OO. y UGT.

La **huelga general convocada por la COS para el 12 de noviembre** contribuyó, por una parte, a **fortalecer las posiciones sindicales en las relaciones laborales** (ruptura de los topes salariales), pero se demostró **incapaz de bloquear el proyecto político del gobierno Suárez** (su Ley para la Reforma Política fue ampliamente aprobada en el referéndum del 15 de diciembre siguiente), poniendo de manifiesto los **límites de la tradicional estrategia resistencialista** y planteando la **necesidad de un nuevo modelo de alternativas proactivas que combinaran presión y negociación.**

La cuestión fue objeto, desde entonces, de importantes **debates y tensiones orgánicas**, que en muchos casos se prolongarían durante años, **entre unidad y pluralidad sindical, tradeunionismo laboral y sindicalismo sociopolítico, autonomía de los movimientos sociales o subordinación a las estrategias partidarias, movimiento asambleario o sindicato organizado...**, cuyo progresivo decantamiento contribuiría a configurar la estructura y estrategia de nuestro sindicalismo.

Entre tanto, **en el ámbito político** se constataba la existencia de una **"correlación de debilidades"** (Vázquez Montalbán) entre las fuerzas del régimen y las de la oposición (ninguna de las partes se hallaba en condiciones de imponer al adversario la totalidad de sus planteamientos) lo que abrió paso a una progresiva **"metamorfosis de la ruptura"** (Juliá) que, superando algunos maximalismos, planteó el inicio de **negociaciones** formales con el gobierno Suárez en torno a los objetivos centrales de la transición democrática (libertad política y sindical, amnistía general y convocatoria de elecciones), en un contexto especialmente difícil, caracterizado por las maniobras desestabilizadoras en las que parecían coincidir el bunker franquista y un terrorismo desnortado.

Especialmente dramáticos fueron aquellos “**siete días de enero**” de 1977 en los que, mientras el GRAPO mataba a tres policías y mantenía secuestrados a un general y al presidente del Consejo de Estado, la represión policial causaba la muerte de dos manifestantes y un comando de extrema derecha, vinculado a la burocracia verticalista, asesinaba a cinco abogados laboristas de Comisiones Obreras.

El multitudinario entierro de *los abogados de Atocha* constituyó la mayor y mejor demostración del compromiso del movimiento obrero y sindical en la lucha por la libertad, legitimó su intervención y contribuyó, decisivamente, a acelerar los procesos de cambio.

De hecho, en los tres meses siguientes, fueron legalizados partidos y sindicatos, liberados los presos políticos, retornaron numerosos exiliados y se convocaron las primeras elecciones democráticas en cuarenta y un años, abriendo paso a un auténtico proceso constituyente, lo que real y simbólicamente constituía una clara ruptura con el pasado.

En el ámbito sindical los cambios se concentraron a lo largo del mes de abril, primero con la publicación en el BOE de la **Ley 19/1977** de Asociación Sindical (LAS), que liquidaba cuatro décadas de verticalismo y reconocía el derecho de trabajadores y empresarios a desarrollar sus respectivas organizaciones, pasando luego por la ratificación de los principales convenios de la OIT⁶ y terminando, el día 28, con el registro y legalización oficial de Comisiones Obreras, UGT y otras organizaciones menores.

⁶ Convenios número 87 (sobre libertad sindical) y 98 (derechos de sindicación y negociación colectiva), así como de los Pactos Internacionales de Derechos civiles, políticos, económicos y sociales, cuya suscripción tuvo una importante trascendencia histórica para la liquidación de las estructuras autoritarias del franquismo.

Se trataba, con todo, de una **situación precaria**, tanto en **términos coyunturales** (tres días después de la legalización de los sindicatos, la manifestación del 1º de Mayo por ellos convocada era duramente reprimida) como, sobre todo, **estructurales** (incertidumbre política, agravamiento de la crisis económica, marco de relaciones laborales anacrónico), configurando la "**anomalía fundacional**" (Beneyto) del sindicalismo español que iniciaba así su trayectoria en las más difíciles circunstancias, lo que **retrasaría su convergencia** con las pautas de intervención de sus homólogos europeos, que se habían consolidado durante las tres décadas anteriores en un marco más propicio, caracterizado por sistemas de producción fordista, economía keynesiana y desarrollo del Estado de Bienestar.

Pese a las grandes expectativas generadas, **el desarrollo de los nuevos sindicatos pronto se vería limitado** por diversos **factores** de carácter tanto **endógeno** (fragilidad de sus estructuras organizativas y de encuadramiento) como **exógeno** (agravamiento de la crisis económica), lo que afectaría a su capacidad organizativa y de intervención.

En el primer caso, el **boom afiliativo inicial** llegó a situar las tasas correspondientes en niveles medio-altos, al menos en algunos sectores y regiones industriales, registrando en los dos años siguientes una tendencia a la baja hasta estabilizarse, al comenzar la década de los ochenta, en torno al millón de afiliados, equivalente al 13% de los asalariados.

Por su parte, el espectacular incremento de los cierres de empresa, expedientes de crisis y despidos provocaba, en ausencia de una regulación legal y cobertura social adecuadas, tanta **conflictividad en las protestas como impotencia en las propuestas**, colocando a los sindicatos en **posiciones socialmente defensivas y políticamente subsidiarias**, sobre todo tras las primeras elecciones

democráticas de junio de 1977, que inauguraban un nuevo ciclo de consenso parlamentario y desarrollo institucional.

El primer gran acuerdo de aquellas Cortes Constituyentes fue la **Ley de Amnistía** 46/1977, de 15 de octubre, que ampliaba con carácter general, incluida su dimensión laboral, el decreto parcial de julio del año anterior, siendo aprobada por todos los grupos de la Cámara, salvo Alianza Popular, y saludada emocionadamente, entre otros, por el líder de Comisiones Obreras⁷ para quien representaba “la forma más democrática y consecuente de cerrar un pasado trágico de guerras civiles y abrir la vía de la paz y la libertad”

Similar consenso partidario se alcanzó en los llamados **Pactos de la Moncloa** (27-10-77) que, en su vertiente política, sentaron las bases de la futura Constitución y en la socio-económica trataron de hacer frente a una crisis que presentaba ya indicadores alarmantes (44% de tasa de inflación, 11.000 millones de dólares de déficit exterior, espectacular crecimiento del paro) mediante medidas de saneamiento, austeridad, fiscalidad, reformas estructurales (de la Seguridad Social, pensiones y cobertura del desempleo) y política de rentas (cambios en la indexación salarial)

Se trataba de un **pacto político** (en la línea del “compromiso histórico” propuesto unos años antes en Italia por el secretario general del PCI, Enrico Berlinguer), en el

⁷ Marcelino Camacho, en representación del Grupo Parlamentario Comunista: “Queremos cerrar una etapa y abrir otra..., precisamente nosotros, que tanto hemos sufrido, hemos enterrado nuestros muertos y nuestros rencores y estamos dispuestos a marchar hacia adelante por esa vía de la paz, la libertad y el progreso... Para mí, explicar nuestro voto a favor de la amnistía, cuando en ella se comprende la amnistía laboral es un honor..., como viejo militante del movimiento obrero sindical, de un hombre encarcelado, perseguido y despedido muchas veces y durante largos años... y hacerlo, además, sin resentimiento..., y esta propuesta será, sin duda, el mejor recuerdo que guarde toda mi vida de este Parlamento... Si la democracia no debe detenerse a las puertas de la fábrica, la amnistía tampoco... y este será el primer hecho concreto en esa dirección que marcan los Acuerdos de la Moncloa... La amnistía política y laboral es una necesidad nacional y nuestro deber y nuestro honor exige un voto unánime de toda la Cámara”

Congreso de los Diputados, *Diario de Sesiones*, 14 de octubre de 1977, núm. 24, págs.. 959-961

http://www.congreso.es/public_oficiales/LD/CONG/DS/C_1977_024.PDF

que no participaron los sindicatos por razones imputables tanto a una "cierta subordinación partidaria" (Miguélez) como a su indeterminación representativa (las primeras elecciones sindicales no se celebraron hasta unos meses después), pese a lo que aportaron un posterior apoyo crítico no exento de dificultades y contradicciones.

Además de su indudable contribución a la estabilización económica y consolidación democrática (Gutiérrez), los Pactos de la Moncloa **indujeron a un cambio en la estrategia sindical** que, superando inercias defensivas y viejos acuerdos de "lucha final" arrastrados desde la época de la clandestinidad, se orientó desde entonces **hacia el reforzamiento de su poder contractual y representación social.**

El **cambio de estrategia** que representaba la posición del movimiento sindical respecto de los Pactos de la Moncloa y, posteriormente, de la Constitución, fue reiteradamente **impugnado por las corrientes más radicales** del mismo que insistían en calificarla de claudicante y desmovilizadora ignorando, cuando no despreciando, tanto la grandeza del intento como las dificultades del momento en que se desarrollaron.

Las elecciones sindicales y los convenios colectivos del año siguiente se encargarían de desbaratar tales descalificaciones, en la medida en que el primero de dichos procesos aclaró la representatividad de unos y de otros, mientras que el segundo demostró la capacidad de diálogo y movilización de los sindicatos ya acreditados como mayoritarios.

Reguladas provisionalmente por el Real Decreto-Ley 3.149 (que excluía a las microempresas y al sector público), las **primeras elecciones sindicales libres** se celebraron entre el 16 de enero y el 26 de febrero de 1978, con la participación de casi cuatro millones de trabajadores que

eligieron a 191.041 delegados (*tabla 2*), cuya distribución confirmaba a CC.OO. y UGT como las organizaciones más representativas, registrando asimismo el debilitamiento de USO tras la escisión sufrida unos meses antes y situando en posiciones muy minoritarias a las opciones más radicales, tanto las históricas (CNT) como las de trayectoria más reciente y efímera (CSUT-SU).

Por su parte, **la negociación colectiva de 1978 y 1979** se desarrolló en un contexto extraordinariamente complicado, caracterizado por el agravamiento de la recesión económica (segunda crisis del petróleo) que se tradujo en un aumento sostenido del paro que se prolongaría hasta finales de 1985, la ausencia de una legislación adecuada, que no llegaría hasta 1980 con el Estatuto de los Trabajadores, y la fijación gubernamental de “topes salariales” en función de los objetivos anti-inflacionistas establecidos en los Pactos de la Moncloa.

Tabla 2

Elecciones sindicales, 1978

	Total España		País Valenciano	
	Núm.	%	Núm.	%
Empresas	73.575	---	8.589	---
Trabajadores	3.821.069	---	398.043	---
Delegados elegidos	193.112	100,	22.956	100,
CC.OO.	66.540	34,5	9.779	42,5
UGT	41.897	21,7	6.019	26,2
USO	7.203	3,7	1.583	6,8
CSUT	5.583	2,9	295	1,2
SU	3.164	1,6	175	0,7
ELA-STV	1.929	0,9	---	---
CNT	413	0,2	---	---
Otros	7.661	3,9	558	2,4
No afiliados	23.565	12,2	2.068	9,0
No consta afiliación	35.157	16,3	2.479	10,8

Fuente.- Ministerio de Trabajo

Con todo, **la intervención de los sindicatos**, que recién inauguraban el ejercicio pleno de sus funciones de representación e intermediación de los intereses de los trabajadores, consiguió articular un amplio movimiento de presión y negociación que logró importantes **incrementos salariales y mejoras sociales** (reducción de jornada, control de las horas extraordinarias, vacaciones, etc.), tras protagonizar los más **altos niveles de conflictividad** huelguística hasta entonces registrados, **desmintiendo en la práctica las acusaciones de traición y liquidacionismo** que entonces se hicieron, y aún ahora se repiten de forma tan acrítica como recurrente.

Sin embargo, el recurso permanente al conflicto y la protesta era **difícilmente sostenible por unos sindicatos aun débiles, lo que requería su transformación en poder contractual** dentro y fuera de los centros de trabajo, dotando a sus representantes (Comités de Empresa, Secciones Sindicales, Federaciones sectoriales y Confederaciones generales) de competencias reales en materia de representación e interlocución (derechos de información, consulta, participación y negociación).

En la búsqueda de tales objetivos, los sindicatos mayoritarios desplegaron a partir de entonces **estrategias parcialmente contrapuestas que acabaron deteriorando durante años sus relaciones unitarias.**

Mientras que **CC.OO.** optaba por reforzar las estructuras horizontales y dinámicas de base (comités de empresas y convenios sectoriales), **UGT** se decantaba por potenciar la dimensión vertical y centralizada de las relaciones laborales (secciones sindicales, Acuerdos marco), en coherencia con sus respectivos modelos sindicales.

Los debates en torno al Proyecto de Ley de Acción Sindical en la Empresa, que representaba un intento, finalmente

frustrado, de extender al ámbito laboral el proceso constituyente en curso a nivel institucional, puso ya de manifiesto la existencia de **diferentes modelos**, al tiempo que era objeto de una dura campaña de la CEOE que lo tildaba de "colectivista", lo que acabó provocando su retirada por el propio gobierno en junio de 1978, alargando con ello el período de transitoriedad normativa en materia de derecho laboral. .

3.- Hacia un nuevo sistema de relaciones laborales

Con la **aprobación de la Constitución**, ampliamente refrendada en diciembre de 1978, **se cerraba el ciclo de consenso** inaugurado por los Pactos de la Moncloa y se iniciaba una **nueva fase** caracterizada por los **reajustes estratégicos** de los principales actores políticos (elecciones generales de marzo de 1979) y sociales (nuevo modelo de concertación).

Los **sindicatos mayoritarios habían dado su apoyo a un texto constitucional** que los reconocía como soporte esencial del Estado social (art. 7) y consagraba los derechos de asociación y huelga (art. 28), negociación colectiva y conflicto laboral (art. 37), así como los de participación en la empresa, las instituciones (art. 129) y en la planificación económica (art. 131.2), lo que constituía una clara ruptura con los principios del liberalismo clásico y del autoritarismo de la dictadura.

En aplicación de lo establecido en el artículo 35.2 de la Constitución, en junio de 1979 se inició la tramitación parlamentaria del **Estatuto de los Trabajadores** (ET), lo que junto al **Acuerdo Básico Interconfederal** (ABI) suscrito el 10 de julio de ese mismo año por UGT y CEOE, constituye el **origen, legal y social, del nuevo sistema de relaciones laborales** basado en la concertación

corporatista que iba a desarrollarse durante la década siguiente en un proceso no exento de problemas y contradicciones que provocó la **ruptura del frente sindical**.

Y es que sobre las **culturas sindicales diferentes** de CC.OO. y UGT operaba, asimismo, la estrategia de sus, entonces, **referentes políticos** (PCE y PSOE) de manera que mientras CC.OO. propugnaba negociaciones tripartitas que confirieran protagonismo al partido, UGT optaba por un modelo bilateral (sindicato/patronal) que no interfiriese en la estrategia socialista como alternativa de gobierno.

El ABI estableció, por primera vez, el reconocimiento mutuo entre organizaciones sindicales y empresariales y su capacidad para el establecimiento de acuerdos de eficacia general, criterios ambos que se incorporarían al ET en proceso de discusión parlamentaria, en lo que constituyó la primera muestra de "legislación negociada", siquiera sea por partidos afines interpuestos, cambiando asimismo el ámbito de definición de las relaciones laborales desde el marco político (Pactos de la Moncloa) al laboral, protagonizado por los legítimos agentes sociales.

Meses después (el 5 de enero de 1980), la patronal y el "sindicato socialista" firmaban el Acuerdo Marco Interconfederal (**AMI**), como correlato práctico de la declaración de principios que había sido el ABI, convirtiéndose desde entonces en el **paradigma procedimental de la concertación social**. En cuanto a su **contenido sustantivo**, el AMI estableció los criterios reguladores de la representatividad sindical para intervenir en la negociación colectiva (acreditar un mínimo del 10% de los delegados electos en el ámbito correspondiente)⁸, lo

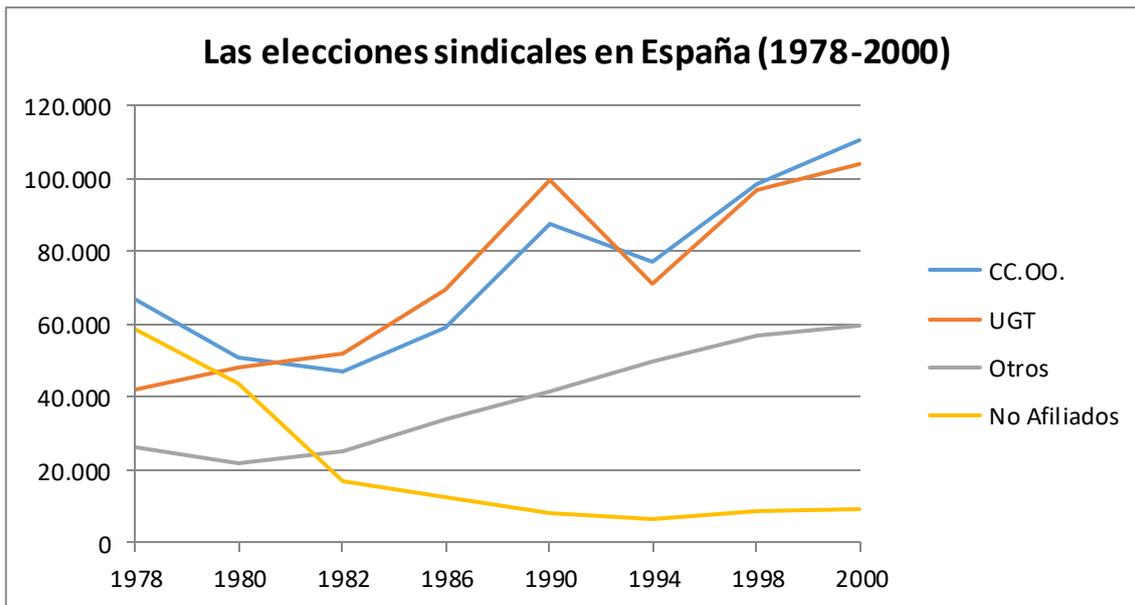
⁸ Durante la década de los ochenta se negociaron alrededor de 3.700 convenios cada año, para un total de 890.000 empresas y 6.300.000 trabajadores de media, aproximadamente. La representación sindical en las comisiones negociadoras reflejaba el resultado de las sucesivas elecciones sindicales, ostentando entre CC.OO. y UGT una amplia mayoría absoluta (73%), según datos del Ministerio de Trabajo: *Estadísticas de Convenios Colectivos (1980-1990)*

que sería posteriormente consagrado por la legislación (art. 87 ET), incluyendo, asimismo, orientaciones en materia salarial, de jornada, productividad, absentismo, etc.

La negativa de CC.OO. a suscribir el AMI ha sido considerada uno de sus mayores **errores** (Estefanía y Serrano) pues no sólo **no consiguió impedir su aplicación** en la negociación colectiva posterior, sino que **provocó su aislamiento** temporal y la progresiva **pérdida de su anterior hegemonía electoral** en beneficio de UGT que empataría en las elecciones de 1980 y ganaría las realizadas entre 1982 y 1994 (*gráfica 1*), invirtiéndose desde entonces los resultados de ambas organizaciones.

El Acuerdo Nacional de Empleo (**ANE**) fue el primero de carácter tripartito suscrito en junio de 1981 por Gobierno, patronal y sindicatos (incluyendo en este caso a CC.OO.), como expresión de cohesión democrática tras la intentona golpista del 23-F, y en él se regula la participación institucional de los agentes sociales junto a medidas de fomento del empleo, reforma de la Seguridad Social, etc., que se renovarían regularmente en los pactos corporatistas de los siguientes años de recesión ya con gobierno socialista, hasta el **agotamiento del modelo a partir de 1987** cuando una recuperación sostenida justifique el **cambio de estrategia** de los sindicatos desde posiciones defensivas a otras de tipo propositivo, exigiendo un “giro social” que garantice un mejor reparto del crecimiento.

Gráfica 1



Dicha secuencia parece confirmar para el caso español la **hipótesis** de que durante épocas de **crisis económica** los trabajadores prefieren una **estrategia sindical de negociación** más que de confrontación, que les permita mantener el trabajo actual aún a costa de aplazar a futuro otras reivindicaciones, lo que se traducirá en una significativa **evolución de la actividad huelguística** (tabla 3) que desciende en los primeros años de concertación (1980-1983) para repuntar cuando esta fracasa en la fase más dura de la reconversión industrial (1984), disminuyendo de nuevo con la aplicación del Acuerdo Económico y Social (1985-1986) y recuperando luego una tendencia al alza que llegará a su más alto nivel en 1988 con la huelga general del 14-D.

Tabla 3

Conflictividad laboral en España (1981-1990)

Año	Total asalariados	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas
1981	8.093.100	1.993	1.944.900	9.320.000
1982	8.070.000	1.810	1.058.900	7.229.400
1983	7.946.200	1.451	1.483.600	9.796.600
1984	7.593.700	1.498	2.242.200	15.259.100
1985	7.721.600	1.092	1.511.200	8.022.600

1986	8.102.300	914	857.900	6.349.500
1987	8.511.000	1.497	1.881.200	10.246.100
1988	8.916.800	1.193	6.692.200	14.565.200
1989	9.366.800	1.047	1.382.100	7.383.200
1990	9.734.000	1.231	1.723.200	5.002.400

Fuente.- Ministerio de Trabajo

Con carácter complementario a los procesos de regulación normativa (Estatuto de los Trabajadores de 1980, Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985) y desarrollo institucional (concertación social, negociación colectiva), durante estos años clave en la construcción del nuevo modelo de relaciones laborales se consolidó, asimismo, la **autonomía sindical**, recuperándose finalmente la unidad de acción entre sus organizaciones más representativas.

En lo que se refiere a la autonomía sindical fue **CC.OO.** quien, dos años después de que su secretario general dimitiese como diputado comunista, estableció un régimen estricto de **incompatibilidades** de sus dirigentes respecto de cargos de representación partidaria (artículo 22 de los Estatutos aprobados en su III Congreso, de 1983), lo que contribuyó decisivamente a legitimar la estrategia de su organización y le salvó de la dinámica autodestructiva del PCE que se deslizaría fatalmente desde entonces hacia posiciones tan radicales como marginales.

En el caso de **UGT** la ruptura de su dependencia orgánica y estratégica de la "familia socialista" tardaría más en formalizarse, tras la primera crisis que representó su oposición a la reforma de la Seguridad Social planteada en 1985 por el gobierno del PSOE y la posterior dimisión de Nicolás Redondo como diputado (octubre de 1987), alcanzando su mayor punto de tensión en vísperas del 14-D. hasta ser finalmente aceptada por el propio partido que en su 32º congreso **eliminó la doble afiliación**.

Fue precisamente la oposición sindical autónoma a las medidas flexibilizadoras del mercado de trabajo impulsadas por el gobierno de Felipe González la que facilitó de nuevo la **confluencia unitaria entre CC.OO.y UGT** que, tras contribuir decisivamente al éxito del **14-D**, se confirmaría de forma permanente hasta la actualidad.

Aquella gran huelga general fue seguida por nueve millones de trabajadores y la participación en la misma excedió con mucho el ámbito laboral, paralizando la actividad económica y social del país en un impresionante ejercicio de protesta cívica, al tiempo que proyectaba una poderosa imagen, tan simbólica como real, de la capacidad de respuesta colectiva frente a las imposiciones del poder público que ignoraban las propuestas sindicales de "giro social", tan necesario como posible, en un contexto en el que se consolidaba la recuperación económica y se asistía a una exhibición obscena de la riqueza de unos pocos frente a las demandas de la mayoría.

El 14-D representó, asimismo, la **normalización del conflicto social y la legitimidad de los sindicatos**, como representantes institucionales del trabajo, para ejercerlo, así como su capacidad de articular movimientos y reivindicaciones laborales y de ciudadanía como las que promovió posteriormente la "Propuesta Sindical Prioritaria" en las negociaciones de 1989-1990 con el gobierno de las que resultaron, entre otros importantes acuerdos de contenido claramente socialdemócrata, la Ley de Pensiones no contributivas, la universalización de la sanidad, las garantías de acceso a la formación profesional y la mejora de la cobertura de las prestaciones por desempleo

Concluía así el ciclo de *transición sindical* iniciado primero en la lucha contra la dictadura y desarrollado luego en el proceso de consolidación democrática y regulación normativa e institucional de las relaciones laborales en

convergencia con los standares existentes en la Unión Europea (Beneyto, 2008).

La **evolución de la afiliación** constituye un claro indicador de dicho proceso constatándose cómo en una **primera fase**, en la que respondía mayoritariamente a **incentivos ideológico-identitarios y estrategias defensivas**, se mantuvo en cotas muy bajas (en torno al millón de inscritos para el conjunto de los sindicatos), siguiendo incluso una trayectoria ligeramente descendente respecto de los primeros registros, al tiempo que sucesivas convocatorias de **elecciones sindicales ampliaban**, como ya hemos visto, su **área de influencia e intervención**, lo que permitió a los analistas definir el modelo dual español como un "sindicalismo de votantes" con "más audiencia que presencia", y lo situaba en una zona intermedia **entre el movimiento informal y la organización formal**, lo que restaba eficacia a sus planes de reclutamiento y fidelización afiliativa.

A partir de 1986-87 se inicia un **cambio en los mecanismos de adscripción sindical**, desde el anterior modelo ideológico-identitario a otra **lógica de afiliación más instrumental y pragmática** junto al desarrollo de incentivos materiales y de sociabilidad, derivados de la capacidad creciente en la defensa de intereses colectivos a través de la concertación social y la ampliación de la cobertura y contenidos de la negociación colectiva y la movilización social. Todo lo cual se traducirá en una **expansión sostenida de la afiliación**, tanto en términos **cuantitativos** hasta superar los dos millones a finales de la década de los noventa, como en su **composición cualitativa**, pasando desde la homogeneidad fordista inicial (varones, de baja cualificación, con trabajos manuales en la industria y bajos salarios) a perfiles más heterogéneos, representativos de la nueva estructura ocupacional y similares a los del moderno sindicalismo europeo.

4.- Una reflexión final

Se completaba así el ciclo largo de la transición durante el que -como creemos haber demostrado- las organizaciones obreras jugaron un papel clave tanto en la defensa y promoción de los intereses socioeconómicos de los trabajadores como en la conquista de la democracia y la configuración de un sistema de relaciones laborales homologable con los del entorno europeo, lo que permite impugnar el relato elitista y/o deslegitimador de dicho proceso de Transición.

Desde entonces, **el sindicalismo español ha consolidado su representatividad y capacidad de interlocución**, en un proceso no exento de dificultades, como **actor social** (agregación, representación y defensa de intereses de los trabajadores) y **factor de igualdad**, actuando tanto sobre la **primera distribución de la renta** (salarios, condiciones de trabajo, regulación del mercado laboral) a través de la negociación colectiva, como sobre los mecanismos propios de la **segunda re-distribución** (política fiscal, prestaciones sociales, Estado de Bienestar) mediante la presión social y participación institucional.

La última crisis ha vuelto a poner en el centro del debate la **cuestión social**, la desigualdad creciente y la fractura social que un discurso ideológico neoliberal trata de presentar como superada en la sociedad de emprendedores y clases medias, generando paradójicamente una paulatina **re-materialización del conflicto** que, incorporando otros repertorios de protesta, hace posible la transición hacia una necesaria **convergencia** entre todos los que reclaman la dignidad del trabajo y la ciudadanía, enlazando la lucha en torno a las viejas reivindicaciones del **movimiento obrero** (trabajo decente y con derechos) con la defensa de las demandas civiles planteadas por los **nuevos movimientos sociales** (educación, sanidad, vivienda, igualdad de género, calidad democrática...).

Consideramos, en consecuencia, que uno de los vectores clave en la **estrategia por la equidad y contra la desigualdad** creciente que una recuperación macroeconómica parece consagrar como inevitable, pasa por **reforzar y desarrollar** los **recursos de asociativos** (afiliación directa, representación electoral, reconocimiento institucional) **y de intervención social** (negociación colectiva, presión conflictual, alianzas estratégicas) del sindicalismo de clase, haciendo frente tanto a las restricciones estructurales (paro, precariedad, cambio productivo) y ofensivas ideológicas (individualismo insolidario, deslegitimación de lo colectivo) como a las tentaciones corporativistas y la fragmentación de las luchas sociales, articulando un potente movimiento que defienda la centralidad del trabajo y la dignidad de los trabajadores.