

Sindicalismo Y transición política en España

*Manuel Redero San Román
Tomás Pérez Delgado*

Este trabajo pretende analizar el papel jugado por los sindicatos democráticos, en especial CCOO y UGT, desde el final del franquismo hasta el comienzo de la consolidación democrática, al igual que estudiar la articulación del modelo sindical surgido en estos años y la configuración del nuevo sistema de relaciones laborales. Estas cuestiones no pueden abordarse sin el referente de la situación política o sin el examen de las relaciones que el movimiento sindical establece con el Estado y sus instituciones, así como con las fuerzas políticas y la patronal, ni prescindir tampoco de la coyuntura económica sobre la que actúa. Metodológicamente, pues, se ha abandonado en este trabajo el análisis exclusivo de la dinámica generada por los propios sindicatos para integrarla en un contexto más general, donde entra en consideración la influencia de factores diversos.

1. Un poder sindical de oposición en la crisis del franquismo

Desde finales de los años cincuenta la liberalización de las relaciones laborales supuso la introducción de anticuerpos en el viejo aparato del sindicalismo vertical, de consecuencias imprevisibles. El modelo autoritario puro de sindicalismo franquista destinado a disciplinar y reprimir a los trabajadores, compensado con una cierta protección de algunos derechos individuales en el marco de una pretendida

conciliación de intereses, sobre la base de un apoyo tácito de los grupos sociales y económicos que sostenían al régimen, comenzó a modificarse ¹. La ruptura más fuerte se produjo como consecuencia de la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos de abril de 1958 que, modificada mínimamente por la Ley de diciembre de 1973, buscaba de forma más decidida regular las condiciones de trabajo, flexibilizar el mercado laboral y establecer el nivel salarial en función de la capacidad de cada empresa, vinculando los salarios a la productividad como contemplaba el Informe del Banco Mundial, en una apuesta decidida por la racionalización capitalista ².

La liberalización sufrida en el campo laboral no era, empero, más que una dimensión de un proceso más amplio y complejo de modernización económica y social concebida como respuesta y superación al agotado modelo de desarrollo autárquico impuesto en España después de la Guerra Civil, cuando ya se había sobrepasado el nivel productivo de los años de la Segunda República.

Constreñido el crecimiento de la economía española por un fuerte déficit exterior y en medio de tensiones inflacionistas, el nuevo Gobierno nombrado en febrero de 1957 impulsó una serie de medidas destinadas a aumentar la presión fiscal, anular el sistema de cambios múltiples y la emisión de deuda pública automáticamente pignorable y devaluar la peseta, al tiempo que flexibilizaba las relaciones laborales con la implantación de los convenios colectivos e intensificaba la inserción de España en el complejo institucional del mundo occidental (OECE, Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial...) ³. Con el apoyo técnico y financiero de estas instituciones internacionales, se intensificó el ajuste de la economía española restableciendo su equilibrio interno y externo mediante el Decreto-ley 10/1959 de Nueva Ordenación Económica, conocido como Plan de Estabilización. Se

¹ Para el estudio de las primeras fases del sindicalismo oficial pueden verse, entre otros, los trabajos de APARICIO, M. A., *Sindicalismo y formación del Estado franquista*, EUNIBAR, Barcelona, 1979, y MOLINERO, C., e YSÀS, P., «Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo. 1939-1958», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 3, Madrid, 1993, pp. 33-49.

² HUIZ, D., «De la supervivencia a la negociación. Actitudes obreras en las primeras décadas de la dictadura (1939-1958)», en HUIZ, D. (dir.), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, 1993, p. 66.

³ FONTANA, J., y NADAL, J., «España, 1914-1970», en CIPOLLA, C. M. (ed.), *Historia económica de Europa. (6) Economías contemporáneas*, Barcelona, 1980, pp. 146-150.

liberalizan los intercambios comerciales y se regulan las inversiones de capital extranjero en España en un momento de expansión del capitalismo internacional, se eliminan organismos interventores y se estabilizan los precios. En el contexto de un proceso de amplia liberalización económica, que sufrirá un cierto retroceso a posiciones más intervencionistas a partir de 1964 con los Planes de Desarrollo, con la ayuda del dinero del turismo, las remesas de los emigrantes y las inversiones extranjeras se sientan las bases de una importante expansión del capitalismo español, que conseguirá alcanzar un crecimiento medio del 7 por 100 del PIE entre 1961 y 1974, no superado por ningún país de la OCDE, excepción hecha de Japón⁴. Implícitamente se reconocía que, al margen de la retórica corporativista, la opción de futuro más viable de la economía española se hallaba en su integración con el capitalismo del mundo occidental.

El alto crecimiento de la economía española acarrió una notable transformación estructural. La agricultura disminuyó considerablemente su tamaño y redujo su peso en el PIB, cayendo en 1974 al 10,6 por 100; la industria, sobre la que en gran medida se asentó la expansión económica, alcanzó un 42,2 por 100, modernizó su tecnología, sufrió una tendencia a la concentración empresarial y tuvo fuertes aumentos en la productividad; los servicios, que alcanzaron el 47,2 por 100, cimentaron su progreso fundamentalmente en la intensidad del fenómeno urbanístico, las nuevas realidades del transporte y comunicaciones y el creciente turismo⁵.

Al compás de estas históricas transformaciones económicas, y en buena medida por estímulo de ellas, se produjo en España un gran dinamismo social que llevó aparejada una profunda mutación de la tradicional estructura de clases y de las relaciones de poder entre ellas. Se esfumaba la composición clasista propia de una sociedad rural con algunos islotes industriales y amanecía una estructura de clases propia de un país urbano en fase de modernización muy rápida, que había conocido un proceso industrializador intenso, un amplio desarro-

⁴ GARCÍA DELGADO, J. L., «La industrialización y el desarrollo económico de España durante el franquismo», en NADAL, J.; CARRERAS, A., Y SUDHIA, A. (comps.), *La economía española en el siglo xx. Una perspectiva histórica*, Barcelona, 1987, pp. 180-183.

⁵ CARRERAS, A., «La industria: Atraso y Modernización», en NADAL, J.; CARRERAS, A., y SUDRIÁ, C. (comps.), *La economía..., op. cit.*, pp. 280-312, y MAHTINEZ SERRANO, J. A., *Y otros, Economía española: 1960-1980. Crecimiento y cambio estructural*, Madrid, 1982.

110 del sector terciario y la extensión de un relativo bienestar a numerosos sectores sociales. La población activa agraria que en 1940 alcanzaba el 51,8 por 100 de la población activa total, en 1976 había descendido a un 20,7 por 100, frente al 36,6 por 100 que retenía el sector industrial, o el 40,6 por 100 el sector servicios, tras haber superado estos últimos los niveles del 24 por 100 y 24,1 por 100, respectivamente, referidos al citado año de postguerra. Sin duda, la estructura de clases que surgía con vigor a partir de los años sesenta se caracterizaba por ser más diversa y dinámica que la que estaba desapareciendo, merced a la mayor complejidad en la división del trabajo que ahora conocía la sociedad española. En este contexto de transmutación del sistema de clases hay que considerar la evolución de la población activa asalariada, que si en 1950 se cifraba (en miles) en 2.530,5 trabajadores de la agricultura, 2.345,7 de la industria y 2.110,7 de los servicios, se había situado ya en 1970 en 1.090,2, 4.078,2 y 3.090,1 respectivamente ⁶.

Esta profunda alteración de la composición de la población activa ayuda a explicar el nacimiento de una nueva clase obrera nacional, articulada «con referentes organizativos, sindicales y políticos comunes» ⁷, aunque cada vez más variada internamente por la creciente diversificación de su ocupación y de su nivel salarial. En proceso de recuperación de su derrota histórica en la Guerra Civil, emerge ahora con caracteres muy diferentes a los conocidos hasta entonces. Configurada con sectores asalariados diversos, sin embargo su núcleo básico está formado esencialmente por obreros industriales y de servicios que en 1976 han llegado a suponer, con 5.262,9 (en miles), el 42,1 por 100 de toda la población activa ⁸, con un aumento especial de los trabajadores de las industrias fabriles, seguidos de los de la construcción y los transportes, frente a los de las industrias extractivas en constante disminución.

En los años finales del franquismo esta clase obrera está extendida por amplias zonas del país, expandiéndose desde sus asentamientos tradicionales —Cataluña, País Vasco y Asturias— a otros de

⁶ BULTÓ MARTÍNEZ, I., y otros, *Estudios sociológicos sobre la situación social en España*, 1975, Madrid, 1976, p. 721.

⁷ FORCADELL, C., y MONTERO, L., «Del campo a la ciudad: Zaragoza en el nuevo sindicalismo de CCOO», en RUIZ, D. (dir.), *Historia...*, op. cit., p. 316.

⁸ TEZANOS, J. F., *Estructura de clases y conflictos de poder en la España postfranquista*, Madrid, 1978, pp. 275-279.

reciente configuración —Madrid, Pamplona, Sevilla, Valencia, Zaragoza, Valladolid, etc.— y proyecta su influencia sobre toda la sociedad, si bien de forma desigual. Desde mediados de los años sesenta ha conocido un lento proceso de homologación con la clase obrera de otros países europeos, despojándose de su permanente condición de proletaria, abandonando la situación de pobreza estructural e inalterable, experimentando una relativa movilidad social, reduciendo su nivel de analfabetismo, sobre todo en las jóvenes generaciones y adquiriendo una cierta cultura política. Esta influyente clase obrera ha perfilado su composición interna, acrecentando de forma progresiva el número de sus miembros calificados a partir de 1964 en un proceso intenso de cualificación. Si en esa fecha el número de obreros industriales calificados (en miles) era de 2.644,2 frente a los 1.171,5 no calificados, en 1970 la diferencia es significativamente mayor, con tendencia a incrementarse, situándose en los 3.097,3 y 1.087,1 respectivamente ⁹.

En definitiva, esta clase obrera se encuentra objetivamente bastante integrada en los mecanismos del sistema capitalista, no obstante cuestionado ideológicamente por algunos sectores de ella, y demanda un mejor reparto de la riqueza generada en el fuerte crecimiento económico de estos años. El que el desarrollo de la economía española no esté ya a expensas de la limitación en las retribuciones de los trabajadores, sino en función de una mayor productividad permite la satisfacción de unas expectativas salariales que un pujante movimiento obrero demandará con ahínco; conseguirá el incremento continuado de los salarios reales, incluso en los años de crisis económica del final del franquismo, cuando el movimiento reivindicativo rompió los topes establecidos por el Gobierno ¹⁰.

Un amplio sector de trabajadores, fundamentalmente joven, sin vínculos con la Guerra Civil y no muy afectado por la miseria y la dura represión de los años posbélicos, estará cada vez más dispuesto a reafirmar sus reivindicaciones y a utilizar la huelga como medio de lucha, en particular desde 1962; por el camino se topará con las restricciones autoritarias que impone el régimen al que cuestionará en

⁹ BULTO MARTÍNEZ, I., y otros, *Estudios sociológicos...*, op. cit., Madrid, 1976, p. 737.

¹⁰ «Contra la carestía de la vida», *Unidad. Porlavoro de las CCOO de Gijón*, diciembre 1974, pp. 1-2, PCÉ, *Publicaciones clandestinas*.

su conjunto ¹¹. La movilización obrera, nacida en las grandes fábricas industriales y asentada generalmente en los colectivos mejor retribuidos, ha logrado extenderse en los últimos años del franquismo a otros grupos de asalariados y a centros de trabajo de menores dimensiones, en los que ahora prende con fuerza un vigoroso espíritu reivindicativo. La fluidez en la comunicación que se establece en los enormes barrios obreros de las ciudades en expansión ha facilitado este fenómeno ¹².

El nuevo movimiento obrero aprovechó las posibilidades que le ofrecía el proceso de liberalización de las relaciones laborales y se fortaleció con él, especialmente a través de la dinámica negociadora de los convenios colectivos, que a partir de 1962 adquirió un impulso considerable, llegando a afectar su renovación solamente en 1975 a casi tres millones de trabajadores. Los convenios se convirtieron en verdaderos hitos referenciales de los trabajadores, no sólo por lo que suponían en la configuración de sus condiciones de vida y de trabajo, sino por lo que significaban de apertura de un juego con el que activar movilizaciones obreras con amplia trascendencia en la vida política y social del país ¹³. Las limitaciones que presentaba el sistema de convenios, que exigía que se cerraran en el ámbito del sindicato vertical y los contemplaba, según la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de octubre de 1942, en coexistencia con las reglamentaciones emanadas del Ministerio de Trabajo, que ejercía una gran tutela sobre los actos de los sindicatos oficiales y estaba facultado para dictar normas de obligado cumplimiento, eran considerables. Mas, acabó generándose una verdadera negociación colectiva sobre asuntos relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores ¹⁴, en la que se diferenciaron progresivamente las representaciones empresarial y obrera dentro del sindicato, si bien éste tuvo una relativa capacidad de mediación ¹⁵. El fuerte crecimiento económico de estos años fa-

¹¹ JULIÁ, S., «Sociedad y Política», en TUÑÓN DE LARA, M. (dir.), *Historia de España. Transición y Democracia (1973-1985)*, Barcelona, 1992, pp. 35-38.

¹² FLAQLJEH, L.I.; GINEH, S., Y MOHENO, L., «La sociedad española en la encrucijada», en GINEH, S. (dir.), *Sociedad y Política*, Madrid, 1990, pp. 30-32.

¹³ BOIX, I., V PUJADES, M., "Convenio colectivo», *Gaceta de Derecho Social*, núm. 54, noviembre 1975, p. 8.

¹⁴ AMSDEN, J., *Convenios colectivos y lucha de clases en España*, París, 1974, pp. 123 Y ss.

¹⁵ SÁNCHEZ LÓPEZ, R., y NICOLÁS MAHÍN, M.a E., "El sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una antinomia (1939-1977)», en RLJIZ, D. (dir.), *Historia...*, op. cit., p. 32.

voreció la paulatina disposición de los empresarios a negociar, al comprobar la capacidad de crear beneficios para las dos partes. El fenómeno negociador se insertó básicamente en el marco de las propias empresas, donde las estructuras burocráticas del sindicalismo oficial tenían menor margen de intervención¹⁰.

Con la negociación de los convenios colectivos se fortalecía la línea sindical representativa y adquirían otra dimensión los jurados de empresa que, creados en 1947 con clara inspiración francesa, no se pusieron en práctica hasta 1953 en las empresas de más de 1.000 trabajadores, con implantación paulatina en las de menor tamaño, hasta abarcar a las de más de 50 en 1971. Concebidos en la filosofía de la armonía, mediada la década de los sesenta se convirtieron en órganos reivindicativos, de progresiva influencia, aunque sus miembros carecían de auténticas garantías que ampararan su actividad¹⁷. Eran, si bien con notables limitaciones, la plataforma más importante de acción sindical en la empresa desde donde podía hacerse un hueco un cierto grado de libertad sindical, aprovechando las posibilidades legales que ofrecían las discusiones de los convenios y la participación legal en las elecciones sindicales¹⁸.

Las grandes transformaciones económicas y sociales y la dinámica creada con la liberalización de las relaciones laborales desbordaron la capacidad de adaptación de las viejas organizaciones sindicales, sometidas a dura represión. Durante los años sesenta y en la primera mitad de la década siguiente la CNT y la UCT, con estructuras muy precarias, llevaron a cabo en el interior del país una actividad sindical realmente débil. Sólo esta última reaccionó en los años finales y con algún apoyo de organizaciones extranjeras¹⁹ fue capaz de conseguir una cierta reestructuración con el objetivo de poder articular una posible opción sindical de futuro. El punto de partida se situó en el XI congreso celebrado en Toulouse en agosto de 1971, que

¹⁰ MAHAVALL, J. M.^a, *Dictadura y disenso político. Obreros y estudiantes bojo el franquismo*, Madrid, 1978, p. 56.

¹⁷ LUDEVID, M., *Cuarenta años de sindicato vertical. Aproximación a la Organización Sindical Española*, Barcelona, 1976, p. 32.

¹⁸ L. L., J. M., «La representatividad de los jurados de empresa. II», *Gaceta de Derecho Social*, núms. 4 y 5, diciembre 1970-enero 1971, p. 5.

¹⁹ *Acta de la reunión de 2 de septiembre de 1971 de la Comisión Ejecutiva de la UGT* (Fundación Largo Caballero. Leg. 2(9) y UGT. Boletín de la Unión General de Trabajadores de España, núms. 338 y 340, pp. 2 y 16, respectivamente. También *El Socialista*, 3.^a Época, 10 de septiembre de 1973.

eligió una comisión ejecutiva con mayor peso del interior, liderada por Nicolás Redondo y puso en marcha un proceso, continuado en el XII congreso celebrado también en Toulouse dos años después ²⁰, de centralización de la organización, desarrollo de las federaciones de industria y diferenciación de sus estructuras de las del PSOE, hasta entonces prácticamente confundidas. Considerada un sindicato de clase, alejada de todo contacto con el sindicalismo oficial, no renunciaba a su estrategia de central netamente definida, aunque la acción sindical que proponía se basaba en las asambleas de trabajadores, los comités de fábrica o empresa y la presentación de plataformas reivindicativas unitarias con un programa bastante radicalizado ²¹.

El vacío creado por la escasa presencia de los viejos sindicatos fue ocupado por nuevas plataformas sindicales. Particular relevancia hay que conceder a la aparición y desarrollo de CCOO y USO, vinculadas a las realidades de la nueva clase obrera. Nacida la primera en los años cincuenta, integrando sensibilidades político-ideológicas diversas aunque con predominio de cristianos y comunistas, se asienta definitivamente a partir de 1962 en un proceso de creación de comisiones de ámbito supraempresarial, que llega a celebrar su primera asamblea nacional en 1967, en un momento de apogeo, tras su participación victoriosa en las elecciones sindicales del año anterior. La forma flexible de practicar la acción sindical, adaptada a las condiciones adversas de la dictadura, desarrollada como movimiento sociopolítico abierto que sin renunciar a la actividad clandestina aprovecha las posibilidades de participación en el sindicato oficial, permitió a CCOO, si bien con oscilaciones, conseguir una amplia expansión. Fue así, a pesar de la fuerte represión desencadenada contra ella a partir de la sentencia del Tribunal Supremo de noviembre de 1967, declarándola ilegal, que culminó con las duras penas impuestas a varios de sus dirigentes nacionales, incluido su máximo líder,

²⁰ UCT, *Memoria que presenta la Comisión Ejecutiva al 12 Congreso*, Toulouse, 13, 14 y 15 de agosto de 1973, y «XII Congreso de los celebrados fuera de España de la Unión General de Trabajadores», *UGT. Boletín de la Unión General de Trabajadores de España*, núm. 341, septiembre-octubre 1973, pp. 1-20.

²¹ UCT, *Programa Mínimo. Principios Fundamentales* (Fundación Largo Caballero, R. 5084). Para todos estos procesos puede verse REDEHO SAN ROMÁN, M., *Estudios de Historia de UGT*, Salamanca, 1992, pp. 136 y ss., y MATEOS, *El PSOE contra Franco. Continuidad y renovación del socialismo español* (19.53-1974), Madrid, 1993, pp. 370 y ss.

Marcelino Camacho, en el célebre proceso 1001 de diciembre de 1973 ²².

Sin renunciar a la penetración en las estructuras verticalistas, pero con una paulatina desvinculación de su acción sindical de la de CCOO, sobre todo a partir de 1966, cuando el PCE muestra un progresivo control de la dirección de ésta, se encuentra USO. Surgida de militantes de movimientos cristianos de izquierda, irádefiniendo paulatinamente su personalidad como central sindical democrática y autónoma de los partidos políticos, asentada sobre los principios de aconfesionalidad y orientación socialista recogidos en su carta fundacional de 1961 ²³.

El sindicalismo oficial intentó adaptarse a las condiciones que surgían en el complejo mundo de las relaciones laborales y de sus agentes sociales y orientar sus dinámicas. Desarrolló una actividad relativamente notable en materia de obras sociales (viviendas, previsión social, vacaciones...), estimuló la concurrencia integradora en las casas sindicales, reformó su estructura organizativa con la creación del Congreso Sindical en 1961 y tres años después con la de los Consejos de Trabajadores y de Empresarios y revisó la normativa electoral y de garantías de los sujetos elegidos. A partir de 1967 con las modificaciones que introduce la Ley Orgánica del Estado en la Declaración XIII del Fuero del Trabajo se abren expectativas de cambios más consistentes. Pero la Ley Sindical de febrero de 1971 y, más aún, su posterior reglamentación sintetizan fielmente los pequeños avances y las grandes limitaciones que estas reformas significaron ²⁴. Aunque aumenta la representatividad y autonomía de la representación obrera en los escalones más bajos y se avanza en una mayor separación de la representación empresarial, los sindicatos mantuvieron su integración en el Estado franquista y no perdieron su carácter vertical y obligatorio, destinados en último extremo, objetivo ilusorio, a impe-

²² Sobre el significado de CCOO: SAHTOHILS, N., *El resurgir del movimiento obrero*, Barcelona, 1975, y ARIZA, I., *CCOO*, Barcelona, 1976.

²³ ZUFIARJH, J. M.ª, *USO*, Barcelona, 1976, y MAHTIN AHTILES, A., «Del blindaje de la sotana al sindicalismo aconfesional (Breve introducción a la historia de la Unión Sindical Obrera, 1960-1975). Origen de la USO», en TUSELL, J.; ALTED, A.; YMAITEOS, A. (coords.), *La oposición al régimen de Franco*, Madrid, 1990, t. 1, vol. 2, pp. 165-188.

²⁴ IGLESIAS SELGAS, C., *Comentarios a la Ley Sindical*, Madrid, 1971.

dir el desarrollo del movimiento obrero que los contempla con una gran desconfianza²⁵.

Precisamente coincidiendo con el limitado intento de reforma de las estructuras del sindicalismo oficial que puso en marcha la Ley Sindical, y de manera destacada durante los últimos dos años de la vida del régimen -con casi 1.200 y 900 huelgas respectivamente²⁶- se intensifica la conflictividad laboral que, cada vez con más frecuencia, adquiere una dimensión política y a veces una fuerte radicalización, debido a los estrechos cauces legales que el régimen tiene abiertos, que deviene en algunas provincias, comarcas o localidades huelga general²⁷.

Esta expansión de conflictividad, que llevaba aparejada una fuerte y variada represión, no sólo en el ámbito de las empresas -con suspensiones de empleo y sueldo, expedientes a enlaces y jurados y despidos de trabajadores-, sino también por la vía penal -con detenciones y procesamientos-, confirmaba la incapacidad de la Organización Sindical para canalizar los asuntos sindicales, sumiéndola en una crisis profunda que se agudizará todavía más cuando las candidaturas democráticas y unitarias obtengan un sonado triunfo en la primera fase de las elecciones sindicales, terminada antes del 30 de junio de 1975. Era notorio que en el ocaso de la dictadura, los sin-

²⁵ «Estructura sindical», *Cacela de Derecho Social*, Separata Anexa al núm. 23, abril 1973, p. 40, Y «Reunión General de las Comisiones Obreras de España», *Aluita obrera. Comisió Obrera Nacional de Calalunya*, Barcelona, núm. 14, enero 1975, p. 8, en PCF, *Publicaciones clandestinas*. Igualmente: «Manifiesto conjunto UCT-US<h, (JCT. Boletín de la (Jnión General de Trabajadores de España, núm. 338, mayo 1973, pp. 3 y 4.

²⁶ No existe acuerdo sobre el número de huelgas en estos años aunque sí sobre su tendencia. Los datos que se ofrecen en este trabajo han sido tornados de SACARDOY; BENGOCHEA, J. A., Y LEÓN BLANCO, D., *El poder sindical en España*, Barcelona, 1982, p. 161.

²⁷ FUSI, P., «La reaparición de la conflictividad en la España de los años sesenta», en FONTANA, J. (ed.), *España bajo el franquismo*, Barcelona, 1986, pp. 160-169; ELLWOOD, S., «La dase obrera bajo el régimen de Franco»; PRESTON, P., *España en crisis; la evolución y decadencia del régimen de Franco*, Madrid, 1978, pp. 293 y ss.; LÓPEZ HAIMUNDO, C., «La experiencia del Bajo Llobregat», *Nuestra Bandera*, núm. 76, septiembre-octubre 1974, pp. 35-40; EQUIPO DE ESTUDIOS, «Huelgas y orden público. Los límites entre lo laboral y lo político», *Triunfo*, núm. 645, 8 de febrero de 1975, pp. 26-31; GÓMEZ PARRA, R., «El final agitado de un año», *Cacela de Derecho Social*, núms. 42-43, diciembre 1974, pp. 32-33; GARCÍA MIRÓ, L., «Informe anual. 1975, año de ofensiva obrera», *Cacela de Derecho Social*, núms. 56-57, enero-febrero 1976, pp. 22-23.

dicatos democráticos, en especial CCOO, se habían convertido en un gran poder social; la base más amplia y firme con la que la oposición antifranquista contaba para deslegitimar el régimen, empujarle hacia su crisis y aspirar a imponer una ruptura con él.

2. Definición y subordinación de las organizaciones sindicales en el proceso de reforma política

Desaparecido Franco, se produjo una situación política de cierto bloqueo, debido a la incapacidad del régimen para subsistir, al menos a largo plazo, y a la dificultad de la oposición para derribarlo, dada la fuerza que aquél conservaba. En este contexto, las fuerzas políticas y sindicales democráticas articuladas en la Junta Democrática y la Plataforma de Convergencia Democrática, fusionadas en marzo de 1976 en Coordinación Democrática, incrementaron la presión con grandes movilizaciones populares, que superaban con creces a las desarrolladas en 1975, siendo especialmente intensas en Madrid, Barcelona, País Vasco y Valencia. El objetivo básico se centró en la demanda de la ruptura con el régimen, que implicaba asumir el poder político para dirigir el proceso de transición a la democracia. La iniciativa política estaba en manos de la oposición frente a la desorientación que mostraba el Gobierno Arias, carente de liderazgo en la sociedad española y ayuno de una estrategia definida para superar la grave crisis política que atravesaba el país, combinando la represión con espacios de tolerancia y permisividad que la oposición iba ocupando.

Al igual que en los últimos años del franquismo, el movimiento sindical, con hegemonía de CCOO, era la plataforma más consistente de las movilizaciones populares. Aprovechó la coyuntura que ofrecía la necesidad de negociar más de dos tercios de los convenios colectivos para, sin perder de vista los objetivos políticos, lanzar una fuerte ofensiva reivindicativa, que rebasó los cauces legales de la negociación, cuando la gravedad de la crisis económica se empezaba a sentir seriamente con cierres de empresas, despidos y pérdidas de horas extraordinarias y las medidas económicas del Gobierno buscaban la congelación salarial, causando fuerte malestar en amplios sectores de trabajadores, bastante ideologizados. La movilización no sólo se asentaba sobre los sectores obreros vinculados a las ramas de la produc-

clon tradicionalmente conflictivas como siderurgia, textil, construcción", sino que saltó con fuerza a otros colectivos que desde hacía algún tiempo habían empezado a despertar como banca, enseñanza, transporte, correos, sanidad, seguros". Utilizó la asamblea como instrumento de participación y decisión y desembocó en un número alto de huelgas -casi 1.600 en 1976- que sobrepasaron el estrecho marco legal del Decreto-ley de mayo de 1975, ofrecido en las postrimerías del franquismo con vistas a la regulación de los conflictos de trabajo, y con frecuencia se proyectaron en la calle interfiriendo la vida ciudadana. La intensidad de esta oleada de conflictividad, que conoció casos de desbordamiento de las propias organizaciones sindicales todavía poco articuladas y la militarización de algunos colectivos de servicios públicos como respuesta del Gobierno, se centró especialmente en el primer trimestre de 1976, en el que los sucesos de Vitoria marcaron el momento álgido de la tensión social, con fuerte desgaste del Gobierno ²⁸.

Este clima de tensión explica los avances sociales, contestados entonces por los sindicatos, contenidos en la Ley de Relaciones Laborales de abril de 1976, siendo ministro de Trabajo José Solís Ruiz, que modificaba profundamente la Ley de Contrato de Trabajo de 1944; en ella se rebajaba la jornada laboral a cuarenta y cuatro horas computadas semanalmente, se elevaba a veintiún días el mínimo de las vacaciones anuales, se creaba el Fondo de Garantía Salarial... y -en esto las críticas fueron más suaves- se acrecentaba la estabilidad en el empleo con la «preferencia por los contratos de duración indefinida y consiguiente excepcionalidad y admisión restrictiva de los contratos temporales» ²⁹. El empuje sindical consiguió romper nuevamente los topes salariales, con un aumento neto en 1976 de 11,30 ptas/hora sobre los salarios medios de 106,30 ptas/hora en 1975 ³⁰. La consecución de estos avances sociales conllevó una represión que, aunque menos intensa de lo que hacía prever la enver-

²⁸ COLECTIVO DE ESTUDIOS POR LA AUTONOMÍA OBRERA, *Luchas autónomas en la transición democrática*, Madrid, 1977, pp. 11-13; ESTEFANÍA, J., «Formas de organización obrera en Vitoria», *El Cárabo*, núm. 1, julio-agosto 1976, pp. 77-86.

²⁹ VALDÉS DAL-RE, F., «Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral» *Papeles de Economía Española*, núm. 22, 1985, p. 308.

³⁰ SETIÉN, J., *El movimiento obrero y el sindicalismo de clase en España, 1939-1981*, Madrid, 1982, pp. 37-38.

gadura de la conflictividad, no borró sus efectos hasta la promulgación de la Ley de Amnistía de 15 de octubre de 1977.

Ahora bien, desde abril-mayo de 1976 la conflictividad social remitió considerablemente, sin el consentimiento de algunos sectores radicalizados, a la espera de un «otoño caliente» que no llegó a producirse. A partir de entonces, a lo largo de toda la transición, el menor nivel de conflictividad existente -con casi 1.000 huelgas en 1977 y 1.400 en 1978- tuvo además una dimensión menos politizada, más centrada en cuestiones laborales y bastante controlada por las centrales sindicales, a veces con posiciones diferenciadas³¹, no alcanzando nunca una intensidad tan fuerte como para poner en peligro el mismo proceso democratizador; más bien al contrario, los obreros y los sindicatos fueron un «factor de estabilidad en el cambio», adoptando posturas relativamente moderadas³².

El continuo cierre de convenios por acuerdo de las partes o vía laudo, aunque muchos quedaban por negociar, y la creciente organización de los sindicatos, con una progresiva capacidad para controlar movimientos asamblearios, con frecuencia promovidos por ellos, fueron algunas de las causas que explican el reflujó de las movilizaciones obreras antes de la caída del Gobierno Arias. A ellas habría que sumar la paulatina percepción de la mayoría de los líderes de la oposición democrática, de diversos colectivos de trabajadores y de amplios sectores de la opinión pública, algunos de los cuales comenzaban a manifestar cierto cansancio, de una relación de fuerzas con el régimen más realista, asumiendo la enorme dificultad que suponía alcanzar la ruptura por el camino de las movilizaciones, que no excluía una reacción violenta del Ejército. Con posterioridad, el encauzamiento del proceso de reforma política, la progresiva incorporación de la oposición al mismo y una mayor conciencia de la gravedad de la crisis económica explican el nivel de conflictividad social y los rasgos de la misma, antes reseñados.

A la iniciativa política de la oposición, reivindicando la ruptura política, respondió el Gobierno Arias con la fallida pretensión de articular una limitada reforma política, a la que acompañaba la refor-

³¹ ETXAHRI, T., «Sindicatos que no se entienden», *La Calle*, núm. 7, 9-15 de mayo de 1978, pp. 20-21.

³² FERNÁNDEZ DE CASTRO, I., «Los obreros, factor de estabilidad en el cambio», *Tiempo de Historia*, núm. 72, noviembre 1980, pp. 134-147.

ma sindical, con la introducción de ciertos cambios en algunas Leyes Fundamentales y en la legislación ordinaria.

La reforma sindical, avanzada en unas declaraciones realizadas por Martín Villa, entonces ministro de Relaciones Sindicales, el 14 de enero de 1976, se concretaba en los artículos 30 al 33 y las disposiciones transitorias 5.ª y 6.ª del Proyecto de Ley de Reforma de las Leyes Fundamentales que el Consejo de Ministros aprobó en su reunión del 7 de mayo. Aspiraba a conservar la Organización Sindical y los sindicatos como órganos de colaboración, aunque promoviendo la formación de organizaciones separadas de trabajadores y empresarios, lo que significaba la posibilidad de propiciar un cierto juego de pluralismo en la base, más o menos selectivo, al amparo de la unidad sindical establecida en la cúpula; en definitiva, los sindicatos democráticos quedarían como asociaciones dentro de la Organización Sindical. El instrumento de esta reforma sería un congreso realizado en el marco de la Organización Sindical, previa ampliación de su representatividad, que las centrales democráticas parangonarían con el celebrado en Tarragona en 1968, cuyas resoluciones servirían de base a una futura Ley Sindical³³.

La reforma sindical propuesta por Martín Villa fue contestada por los sindicatos democráticos con la exigencia de libertad sindical en el marco de la ruptura con el régimen. Es decir, reivindican, con arreglo a los postulados establecidos por la OIT, el reconocimiento legal de poder llevar a cabo una actividad sindical sin ningún tipo de prohibición en la empresa o fuera de ella, previa capacidad de los trabajadores para crear sindicatos o vincularse a los ya establecidos. Pero desde la libertad sindical, las propuestas del futuro sindicalismo eran nítidamente divergentes entre las distintas organizaciones sindicales, poniendo el acento cada una de ellas sobre aspectos diferentes.

El proyecto que concita mayor apoyo a la salida del franquismo es sin duda el de la creación de una gran central sindical unitaria, representativa de todo el movimiento obrero, símbolo de su unidad orgánica, depositaria de un gran poder social y destinada a heredar el patrimonio de la Organización Sindical. Es la propuesta de CCOO, que considera que «es necesaria la libertad sindical, pero sólo es posible en la medida que hay una unidad libremente consentida»³⁴. El

³³ ALMENDROS, F., y otros, *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*, Barcelona, 1978, pp. 11-18.

³⁴ CAMACHO, M., *Principios en que se basa el movimiento sindical y el nuevo es-*

sindicato unitario resultante, distinto de las viejas centrales, concebido como respuesta a la fuerza adquirida por la transnacionalización y monopolización del capital, debería integrar a todos los trabajadores, superando la antigua concepción del obrero-proletario puesto que la revolución científico-técnica aplicada a la producción había creado una gama más amplia de trabajadores, no sólo manuales, explotados por el sistema capitalista, al que no se renuncia a superar. Este sindicato, en el que pueden participar los no afiliados, debe respetar la pluralidad ideológica de los trabajadores y aceptar las distintas tendencias y minorías, contemplando incluso votaciones cualificadas para algunos asuntos; en cualquier caso, ha de operar siempre con democracia interna sin aceptar interferencias ajenas al mismo. La central sindical resuhante tendría una marcada dimensión sociopolítica fundamentada en el importante papel destinado a jugar en la nueva situación democrática, no sólo en la lucha por un cambio favorable en las condiciones de trabajo, salario, jornada, etc., sino también por la participación de los trabajadores en la gestión y control de la empresa y de la economía nacional, es decir, en las instancias desde donde se decide la política económica.

El proyecto unitario defendido por CCOO a la salida del franquismo tiene referencias externas en las experiencias de organización sindical de base que se llevan a cabo en Italia a partir de los consejos de empresa, que se acompañan de la decisión de las tres grandes centrales sindicales -Confederación General Italiana del Trabajo, Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores y Unión Italiana del Trabajo- de coordinar sus acciones reivindicativas, sin excluir la unidad orgánica en un mayor plazo y, en particular, en el sindicalismo clandestino portugués, que tras la revolución de abril de 1974 ha logrado imponer la «unicidade».

Derrotada la propuesta de un sector de CCOO de Barcelona de construir, antes de morir Franco, una central unitaria a partir de los órganos representativos nacidos de las elecciones sindicales de 1975, el procedimiento señalado para formar la gran central unitaria de los trabajadores se articula a través de la celebración de una serie de congresos que, arrancando de las empresas, deberían culminar en un gran congreso nacional constituyente. El hecho de que CCOO hubie-

tilo de CCOO, Madrid, p. 14, Y SAHTORIIS, N., «Dialéctica de la unidad en el movimiento sindical», *Zona Ahierta*, núm. 7, 1976, pp. 15-32.

ra sido un movimiento sociopolítico con base en la asamblea, sin estructuras organizativas de afiliación, explica el camino elegido para encauzar el proceso fundacional. CCOO pretende aprovechar, no obstante, la representación conseguida en las citadas elecciones, para fortalecer sus posiciones y erosionar el sindicato vertical³⁵. Potencia un amplio debate en el que pretende involucrar, junto a los propios trabajadores, a amplios sectores sociales y de la opinión pública española: este es el sentido que tiene el lanzamiento a comienzos de 1976 por parte del secretariado de la Coordinadora General de Comisiones Obreras de un Manifiesto de la Unidad Sindical en el que se exponen las bases mínimas para «construir el nuevo sindicalismo que demanda el período histórico en que estamos»³⁶, en la línea de lo arriba analizado.

Pero la demanda de libertad sindical no implicaba necesariamente la apertura inmediata de un proceso de unidad sindical desde la óptica de las otras organizaciones. En especial no lo era para UGT, que se convirtió muy pronto a la muerte de Franco, aunque presentara todavía una imagen de exigua entidad, en el referente sindical más importante después de CCOO, incluso para esta última.

Desde los años finales del régimen franquista UGT, en su intento de recuperar el tiempo perdido y ante la posibilidad de que un proceso constituyente de unidad sindical la dejara sin espacio en el seno de la clase obrera, busca la potenciación de su personalidad sindical con la acentuación de sus históricos principios ideológicos y organizativos. Acepta la unidad de la clase obrera, pero sin presuponer la unidad o pluralidad ideológica y sindical, cuya resolución debe plantearse una vez recuperada la libertad y cuando los trabajadores hayan tenido una verdadera y larga etapa de formación y preparación, que sería en realidad el auténtico proceso constituyente³⁷. En suma, UGT rechazará la propuesta de CCOO de celebrar un congreso sindical constituyente y afirmará la necesidad de fortalecer los sindicatos existentes con sus estatutos, sus programas y sus posiciones políticas, para desde ellos poder abordar el tema de la unidad sindical³⁸.

³⁵ ACOSTA, F., «Las elecciones sindicales y el movimiento obrero», *Oaceta de De-recho Social*, núms. 51-52, agosto-septiembre 1975, p. 33.

³⁶ ELVIRA, C., «De la ruptura democrática al sindicalismo unitario», *Nuestra Ban-dera*, núm. 84, marzo-abril 1976, pp. 26-30.

³⁷ «Situación sindical», *UGT. BoletEn de la [j]nión Ceneral de Trabajadores de España*, núm. 368, marzo 1976, p. 11.

³⁸ UGT, *Sindicato socialista*, Madrid, 1977, p. 20.

Hasta entonces UGT preconiza la unidad de acción que ejemplifica con la trayectoria que el movimiento obrero está desarrollando en las fuertes luchas de los primeros meses del postfranquismo, aunque pidiendo a CCOO y USO la renuncia de sus enlaces y jurados para producir el vacío de la Organización Sindical, cuyo patrimonio acumulado debe pertenecer a los trabajadores, gestionado por las distintas centrales y el histórico a sus antiguos propietarios. Su alternativa sigue siendo la potenciación de las asambleas y los comités de fábrica, lo que no le impie mantener, con no pocas contradicciones, su propia opción sindical, con el objetivo de crear un gran sindicato con estructuras, fines y referencias claras y distintas a las de otros.

La celebración del XXX congreso de UGT en Madrid en abril de 1976, con asistencia de más de 700 congresistas de 96 delegaciones en representación de 6.974 afiliados, cuando aún no había sido legalizada, aprovechando la tolerancia del Gobierno Arias, supuso un paso adelante de extraordinaria importancia en la estrategia ugetista de búsqueda de un espacio sindical propio, al definir públicamente su perfil y hacerse presente ante el conjunto de los trabajadores. El respaldo dado por una nutrida representación internacional, en la que de entre los más de 50 sindicalistas destacaba la presencia de los secretarios generales de la CIOSL y de la CES, atto Kersten y Per Carlsen, respectivamente, y la asistencia de delegaciones de CCOO y USO —no comparecieron CNT ni ELA-STV— contribuyeron a fijar la imagen, ampliamente difundida por los medios de comunicación nacionales e internacionales, de una posible opción sindical con futuro. En sus resoluciones, el congreso ratificaba un compromiso de lucha contra la Organización Sindical en la perspectiva de alcanzar la ruptura que permitiera el desarrollo de un sindicalismo como el de UGT que se definía de clase, revolucionario, autónomo, unitario, democrático e internacionalista. Se ratificaba al mismo tiempo en su concepción de la unidad tal como se ha analizado más arriba, a partir de la libertad sindical conquistada, y proponía «la coordinación y entendimiento entre las distintas organizaciones sindicales democráticas existentes para precipitar la ruptura sindical a partir de la unidad de acción»³⁹.

³⁹ XXX Congre.w. *Boletín de la Unión General de Trabajadores de España*, núm. 370, mayo 1976, pp. 26-27; «UGT y la unidad sindical», *Triunfo*, núm. 691, 24 de abril de 1976, pp. 6-7, YREDERO SAN ROMÁN, M., *Estudios...*, op. cil., pp. 183 y ss.

La celebración del XXX congreso de UGT representaba un punto de quiebra importante en los intentos gubernamentales de reforma de los sindicatos oficiales y ponía de manifiesto que los proyectos unitarios de CCOO podían quedar en vía muerta.

El Gobierno careció de capacidad para llevar a cabo su reforma política y sindical frente al rechazo que ofreció la oposición, pero su resistencia en el poder impidiendo un proceso de ruptura política restó posibilidades a la configuración de un sindicato unitario. El Gobierno Arias evitó el vacío de poder que hubiera supuesto una ruptura rápida con el régimen, en cuya perspectiva presentaba CCOO su propuesta de central sindical unitaria y hubiera creado mejores condiciones para su implantación. Pero la contención de la ruptura y la política gubernamental de cierta tolerancia selectiva favorecieron la rápida y fuerte emergencia de otros sindicatos, como UGT, que supieron plantear una alternativa aceptada por amplios sectores de trabajadores, en un proceso no exento de contradicciones. La movilización obrera había contribuido de forma destacada a bloquear los proyectos pseudorreformistas del Gobierno, pero no conseguiría, junto con el resto de la oposición, dirigir el proceso hacia la democracia, a la que, sin embargo, empujó fuertemente con su presión. En el complejo y difícil proceso de reforma política posterior se dismantalaría paulatinamente la Organización Sindical y se adoptaría como base de partida la libertad sindical, desde la que se iba a configurar un nuevo modelo de sindicalismo plural y fuertemente competitivo, muy marcado por elementos históricos e ideológicos.

Mas, la libertad sindical tardó en ser reconocida legalmente a la espera de que la reforma política que llevaba a cabo el Gobierno Suárez se encauzara, abandonando la reforma sindical a su propio ritmo. En efecto, ya aprobada en referéndum la Ley para la Reforma Política y con el proceso electoral en el horizonte cercano, las antiguas Cortes franquistas, tras abandonar el Gobierno la idea de tramitar la reforma sindical vía decreto-ley, aprobaron el 30 de marzo de 1977 «aplaudiendo el verticalismo pero aceptando el cambio»⁴⁰, la Ley de Asociación Sindical publicada en el *BOE* el 1 de abril 41. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a defender

⁴⁰ ALMENDROS, F., Y otros, *El sindicalismo...*, op. cit., pp. 30-31.

⁴¹ Para el estudio de la normativa laboral básica de este período puede verse FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT, *Documentos y legislación laboral de la transición*, Madrid, 1982.

sus intereses mediante la constitución de asociaciones profesionales, a las que se garantiza su independencia y cuya suspensión o disolución recae exclusivamente en una decisión judicial. Las nuevas asociaciones, reconocida su personalidad jurídica, adquieren el derecho a federarse y a colaborar en diversos organismos de consulta y colaboración en los ámbitos sectorial y territorial ⁴².

La Ley de Asociación Sindical, aun con muchas restricciones y carencias —entre ellas las limitaciones impuestas a la sindicación de ciertos colectivos, la duda acerca de si podían legalizarse las confederaciones como tales y la imposibilidad de legalización automática—, significaba un paso mínimo pero decisivo en el proceso de reforma sindical, que el nuevo ministro de Relaciones Sindicales, Enrique de la Mata, había esbozado públicamente a mediados de julio de 1976 y sobre la que había mantenido conversaciones con las direcciones de UGT, USO y CCOO, por este orden, en los meses de agosto y septiembre, sin que consiguiera su apoyo a la misma, pero abriendo en ellas ciertas expectativas.

La aceptación, aun con reservas, del citado texto legal por parte de las centrales sindicales, que a pesar de su presión y sus críticas en el tiempo de su tramitación no habían conseguido mejorar sustancialmente su contenido, significaba su *enganche*, si bien reticente, al proceso de reforma sindical que dirigía el Gobierno en paralelo con la reforma política a la que el conjunto de la oposición se había vinculado ya. Con anterioridad a su aprobación definitiva, los sindicatos democráticos habían mantenido que la futura Ley de Asociación Sindical estaba viciada, por el procedimiento elegido para su elaboración y por la propia finalidad que perseguía; el Gobierno había rehusado la negociación con las centrales sindicales entregándose a los deseos de las Cortes franquistas, para sacar adelante un proyecto que ponía cortapisas y entorpecía «un derecho sindical que se concede de manera sólo parcial y limitada» ⁴³.

⁴² SASTRE IBARRECHIE, R., *Derecho sindical y transición política*, Madrid, 1987, pp. 81-97. Y ALONSO OLEA, M., y otros, «Libertad sindical y derecho de sindicación», *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, 1978, pp. 9-31.

⁴³ MARAVALL, E., «Reforma sindical. ¿Como derecho a la libertad sindical o como cortapisas al derecho de libertad sindical?», *Gaceta de Derecho Social*, núm. 69, febrero 1977, p. 18; «Un año sindical sin dictador», *UGT. Boletín de la Unión General de Trabajadores de España*, núm. 377, diciembre de 1977, p. 1.

El compromiso de las centrales sindicales con la reforma sindical se incrementaba con la garantía que suponía la ratificación por el Gobierno de los convenios 87 y 98 de la OIT el 13 de abril de 1977, con el objetivo de homologar internacionalmente el naciente sistema sindical, tras haber sido aprobados por las Cortes el mismo día 30 de marzo. Si el primero proclama el derecho de trabajadores y empresarios a constituir libremente sus organizaciones y poder afiliarse, el segundo ambiciona proteger la libertad sindical. En estas condiciones, la promulgación del Real Decreto de 22 de abril de 1977 sobre el depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales fue asumido por las centrales, que rápidamente pasaron a legalizarse -se presentaron 2.814 estatutos- a pesar de que todavía seguía vigente la sindicación obligatoria ⁴⁴. Esta no desaparecería hasta que el Real Decreto-ley de 2 de junio de 1977 no la declarara extinguida y dispusiera el traslado al Estado de los funcionarios y patrimonio sindical, que por un Real Decreto-ley de 8 de octubre de 1976 habían pasado a formar la Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales (AISS), con el objetivo de dismantelar la Organización Sindical, como paso previo con el que se iniciaría el tortuoso proceso de la transición sindical. Pero ello implicaba la negativa del Gobierno a la petición de los sindicatos de devolución del patrimonio sindical histórico y acumulado, que sin duda hubiera contribuido a potenciar las centrales sindicales en el momento de su despegue legal. Contrariamente a lo ocurrido con los partidos políticos, los sindicatos tampoco contaron con apoyo económico de los Presupuestos Generales del Estado en estos años de la transición política.

La Ley de Asociación Sindical amparó también la legalización de las organizaciones empresariales -se presentaron 3.845 estatutos-, imponiéndose de forma paulatina la CEOE, que logró consolidarse fuertemente, una vez que consiguió ser reconocida por los sindicatos y la Administración e integrar a la CEPYME, superando la desorganización en que se encontraban los empresarios españoles en los primeros momentos de la transición política ⁴⁵.

⁴⁴ SAHTORIJS, N., "Un decreto y promesas para el 11 de mayo», *Triunfo*, núm. 742, 16 de abril de 1977, pp. 10-11, Y del mismo autor, "Ya somos legales: afíliate y anda», *Triunfo*, núm. 746, 14 de mayo de 1977, p. 16.

⁴⁵ MAHTINEZ, R., Y PARDO AVELLANEDA, R., «El asociacionismo empresarial español en la transición», *Papeles de Economía Española*, núm. 22, 1985, pp. 84 y ss., y MELLA MÁRQUEZ, M., «Los grupos de interés en la consolidación democrática», en Co-

Al reconocer la libertad sindical, la Ley de Asociación Sindical completaba el importante Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 que, destinado a liberalizar las relaciones de trabajo, promulgó el Gobierno con fuerte oposición de las centrales sindicales ⁴⁶. En él, aunque de forma restrictiva, se regulaba el derecho a la huelga y a los conflictos colectivos «como cauce propio y separado» de aquella ⁴⁷, a la vez que se limitaba la facultad del Estado para regular las ramas de actividad, se suprimían algunos obstáculos en materia de convenios colectivos, se ampliaban las facilidades para el despido y se contemplaba el cierre patronal. Con todo, es difícil exagerar la relevancia que tuvo el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977. Al empanantarse en el Parlamento durante el período constituyente el Proyecto de Ley de Acción Sindical presentado por el Gobierno, alternativo, por lo demás, a los del PSOE y el PCE, con su respectivo apoyo de UGT y CCOO ⁴⁸, el citado Real Decreto-ley se convirtió en la base sobre la que se articularon las relaciones laborales, si bien en un proceso de fuerte anomia, lleno de ambigüedades, desajustes e incumplimientos legales, que la aprobación de la Constitución comenzaría a definir con claridad. En efecto, el texto constitucional, respaldado, ahora sí, sin reservas por las centrales sindicales, consagra al máximo nivel el derecho de sindicación —con leves excepciones—, la huelga —con algunas matizaciones— y el conflicto colectivo y garantiza el derecho a la negociación colectiva en el marco de una economía de mercado ⁴⁹.

Si el Gobierno Arias había sido capaz de evitar el vacío de poder para impedir su ocupación por la oposición, el Gobierno Suárez, aun con muchas dificultades, logrará imponer paulatinamente la reforma política, a la que se incorpora la oposición después del referéndum

TAHELO, R. (comp.), *Transición política y consolidación democrática. España* (1975-1986), Madrid, 1992, pp. 338-339.

⁴⁶ «El Decreto-ley sobre relaciones laborales. Mucho despido y poca huelga», *Gaceta de Derecho Social*, Separata Anexa al núm. 71, abril 1977, pp. 25-27; «¿Legalización de la huelga? ¿Despido libre?», *Triunfo*, núm. 737, 12 de marzo de 1977, p. 12.

⁴⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Derecho Sindical Español*, Madrid, 1986, p. 176.

⁴⁸ UGT, *Los trabajadores y el Parlamento, 1977-1978*, 1979, p. 15 (R. 2.405 de la Fundación Largo Caballero); COMISSIÓ EXECUTIVA DE LA COMISSIÓ OBREHA NACIONAL DE CATALUNYA, *La negociación colectiva*, Barcelona, 1978, pp. 4-5.

⁴⁹ MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España* (1878-1978), Madrid, 1992, pp. 422-427.

de diciembre de 1976, con la subordinación al proceso general de los sindicatos, mediatizados también por la estrategia de los partidos políticos, con los que mantenían en muchos casos relaciones bilaterales muy estrechas. Al despejar el camino de la transición a la democracia, el Gobierno pudo canalizar también la reforma sindical y hurtar a las centrales la posibilidad de jugar en ella un papel decisivo, una vez apaciguado el potencial sindical reivindicativo de los primeros meses del postfranquismo y cuando la oposición articulaba una mayor unidad formal pero vaciaba progresivamente de contenido rupturista los organismos que la representaban. Coordinación Democrática deja de ser poco a poco un instrumento de aglutinación de acciones populares para convertirse cada vez más en una instancia de diálogo con el poder.

El Gobierno Suárez dirigió la reforma valiéndose de las anteriores estructuras de poder, a través del propio Estado, que sirvió de plataforma para el cambio. Y es que el desarrollo industrial en el que el Estado estuvo implicado desde los primeros momentos del régimen dictatorial generó la necesidad de una mayor racionalización económica y administrativa, por lo que al compás de la liberalización y fuerte crecimiento de la economía española se produjo también un proceso de racionalización de las propias estructuras burocrático-administrativas del mismo Estado. Este, además, había conocido un proceso de expansión y fortalecimiento que derivaba de la ampliación de sus competencias a actividades que tradicionalmente no le habían sido propias y de la asunción de diversas políticas en varios campos, que fueron más allá de la simple ejecución de los intereses de las clases dominantes. Así pues, el Estado franquista, debido al proceso de racionalización sufrido, al igual que a su gran crecimiento y a las necesidades que se vio obligado a cubrir, había adquirido una relativa autonomía que explica, en gran medida, su destacado papel en el tránsito de un régimen a otro, mientras se producía su propia transformación democrática a través de la legalidad vigente⁵⁰.

Pero al tiempo que se desarrollaba la reforma sindical dirigida por el Gobierno a la que las centrales se iban incorporando, e incluso antes, se produjo un proceso de relativo fortalecimiento y definición de los propios sindicatos, en una dinámica de progresivo afianzamiento

⁵⁰ REDERO SAN ROMÁN, M., *Transición a la democracia y poder político en la España postfranquista (1975-1978)*, Salamanca, 1993, pp. 74-77.

to de un modelo sindical plural, pero cada vez más bipolarizado. En esta situación, el objetivo de la unidad sindical pasó poco a poco a segundo plano, no solamente en el caso de UGT, decidida a defender una línea más propiamente sindical, sino, aunque con mayor resistencia, también en lo que se refiere a CCOO, más sujeta a la lógica unitaria de los movimientos sociales antifranquistas.

Ni siquiera la práctica de acciones conjuntas llevadas a cabo estos años, ni la experiencia que supuso la Coordinadora de Organizaciones Sindicales pudieron romper la dinámica descrita. La COS fue el último intento de algunos sindicatos de aprovechar el decreciente impulso unitario salido de la clandestinidad para articular una débil plataforma unitaria, de corta vida, concebida como medio de unidad de acción con «el respeto de las distintas posiciones y perspectivas de cada una de las organizaciones»⁵¹, una vez comprobadas las dificultades de articulación de la unidad orgánica de la clase obrera. Precedida de la reclamación de la unidad de acción sindical manifestada en el comunicado conjunto de CCOO y USO publicado en los primeros días del mes de marzo⁵², al igual que en la correspondiente resolución del XXX congreso de UGT y en el Manifest Sindical de Catalunya firmado el 10 de mayo por CCOO, UGT, USO y SOC⁵³ y recogiendo la experiencia de la COS de Vizcaya formada en el mes de abril y de las acciones unitarias y combativas del 1 de mayo en muchas ciudades españolas, se constituyó la COS nacional el 11 de septiembre de 1976. Se asentaba en un «Manifiesto a los trabajadores», unas «Bases de acuerdo para la constitución de la COS» y una «Plataforma reivindicativa común»⁵⁴. Sus objetivos básicos se centraban en la satisfacción de las demandas económicas y sociales por las que el movimiento obrero había luchado en los últimos años, en la conquista de la libertad sindical que implicaba la consecución de todas las libertades democráticas y en la profundización de la unidad

⁵¹ IJS(), *1 Congreso Confederal. Libertad, Autonomía, Unidad*, Madrid, 1977, p.27.

⁵² SECRETARIADO DE LA COORDINADORA GENERAL DE COMISIONES OBRERAS y COMITÉ EJECUTIVO DE LA USO, «Comunicado Conjunto Sindical», *Gaceta de Derecho Social*, núm. 58, marzo 1976, p. 19.

⁵³ «Manifest Sindical de Catalunya», *Gaceta de Derecho Social*, núm. 60, mayo 1976, p. 29.

⁵⁴ Véase *Gaceta de Derecho Social*, Separata Anexa al núm. 64, septiembre 1976, pp. 25-28.

de acción sin prejuzgar la unidad orgánica de la clase obrera⁵⁵.

En defensa de estos objetivos la COS convocó una huelga general para el 12 de noviembre de 1976, ante las medidas socioeconómicas del Gobierno contempladas en el Decreto-ley de 8 de octubre que suprimía el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales, orientado a facilitar los despidos, e imponer la congelación salarial. Intentaba también generar problemas a la tramitación de la Ley para la Reforma Política. La huelga obtuvo respuestas parciales importantes pero no consiguió paralizar el país. Lanzada por las centrales sindicales, en un momento en que la recién creada Plataforma de Organismos Democráticos tenía dificultades internas para asumir oficialmente la convocatoria, fue «el último gran cartucho de la oposición contra la reforma política» que, con todo, fue aprobada por las Cortes franquistas el día 18 de noviembre⁵⁶.

La COS, no obstante, concentrada solamente en unas cuantas provincias, tuvo grandes dificultades internas para mantener una práctica continuada. Su final se precipitó en medio de acusaciones cruzadas cuando la UGT, que sospechaba que la formación de la COS era vista por algunos sectores de trabajadores como «el embrión de una futura unidad sindical, en la que (podía diluirse) la personalidad de las centrales componentes»⁵⁷, exigió en marzo de 1977 a CCOO y USO la dimisión, no atendida, de los enlaces y jurados salidos de las elecciones sindicales de 1975.

En el proceso de clarificación del espectro sindical la mayor parte de las centrales, en especial UGT, sintieron la temprana necesidad de acometer con carácter prioritario la reestructuración de su organización interna.

Desde la celebración del XXX congreso de UGT se aceleró de forma considerable su desarrollo organizativo y particularmente la estructura vertical vertebrada en federaciones nacionales de industria, que estaban aún escasamente desplegadas. La comisión ejecutiva, que vio respaldado su trabajo en el congreso extraordinario celebrado en julio de 1977 con el objetivo principal de «adecuar las estructuras or-

⁵⁵ RAMOS, G., «Traectoria de la CONC, 1976-1988», en GABRIEL, P. (coord.), *Comissions obreres de Catalunya, 1964-1988*, Barcelona, 1989, p. 88.

⁵⁶ MARTÍN VILLA, R., *Al servicio del Estado*, Barcelona, 1985, p. 57.

⁵⁷ *Memoria que presenta la Comisión Ejecutiva al XXXI Congreso de la Unión General de Trabajadores*, Barcelona, 25-28 de mayo de 1978, p. 11.

gánicas a la legalidad»⁵⁸, llevó a cabo una intensa actividad consiguiendo que a comienzos de 1978 la UGT quedara definitivamente estructurada en 21 federaciones nacionales de industria, 50 uniones provinciales más las de Ceuta y Melilla y 1.626 uniones locales con los sindicatos y secciones de empresa correspondientes⁵⁹. Internamente el despliegue organizativo era absolutamente necesario para acoger la avalancha de nuevos afiliados, generada sobre todo a raíz de la legalización de la central. La recuperación de la conciencia histórica de amplios sectores de trabajadores, su inmersión en la dinámica del movimiento obrero tras la muerte de Franco, la ayuda internacional prestada por otras organizaciones y el aprovechamiento del triunfo electoral del PSOE en las elecciones generales del 15 de junio de 1977 contribuyeron no poco al relanzamiento de la UCT. Si en abril de 1976 contabilizaba unos 7.000 afiliados, al terminar el año se situaba en los 30.000, en marzo de 1977 inmediatamente después de su legalización rondaba los 120.000, desaparecida la cuota obligatoria al sindicato vertical en junio de 1977 alcanzaba la cifra de 800.000, que se convertían en 1.300.000 en octubre de 1977 y superaba los 2 millones en mayo de 1978, cuando celebra su XXXI congreso ordinario; en éste la UCT ofrece una imagen más definida; en el contexto de una mayor normalización de la situación política y sindical sigue insistiendo en los aspectos organizativos y, aunque conserva todavía principios ideológicos radicalizados, ha avanzado en la concreción de alternativas a distintos problemas sociales y económicos, concediendo prioridad a la consolidación del régimen democrático⁶⁰.

La tendencia al robustecimiento y afirmación de la UGT se vio impulsada con la incorporación de un sector significativo de USO, aunque no mayoritario, encabezado por su secretario general, José Ma Zufiaur, ante la dificultad de la central de encontrar su propio espacio en la dinámica bipolarizada que se estaba desarrollando, a pesar de los esfuerzos realizados para expandirse desde el comienzo

⁵⁸ GUINDAL, M., Y SEHRANO, B., *La otra transición. Nicolás Redondo; el sindicalismo socialista*, Madrid, 1986, p. 87.

⁵⁹ *Memoria que presenta la Comisión Ejecutiva...*, op. cit., pp. 40 Y66.

⁶⁰ Las resoluciones del XXXI congreso pueden verse en UCT, *XXXI Congreso Confederación de la Unión General de Trabajadores*, Madrid, 1978. Este cuadernillo va precedido por una circular de Nicolás Redondo con fecha de 20 de junio de 1978. Véase también «Congreso de UCT. No hubo sorpresas», *La Calle*, núm. 11, 6-12 de junio de 1978, pp. 22-23.

mismo de la transición política (1). El camino recorrido para la unificación, no exento de fuertes tensiones en USO, culminaba en el congreso de unificación celebrado el 18 de diciembre de 1977 en el que se aprobaron las «Bases para el acuerdo de la unidad del sindicalismo socialista»⁶².

Ante la probada tendencia al desarrollo de un modelo plural de sindicalismo, CCOO no podía permanecer impasible, teniendo tan solo una mínima organización destinada a la pervivencia de su continuidad. Los acuerdos de su Coordinadora General, de 24 de mayo, de emitir un millón de bonos, destinados a generar una cierta vinculación de amplios sectores de trabajadores con CCOO y de celebrar una asamblea general a finales de junio, que no pudo llevarse a cabo por la prohibición del Gobierno Arias hasta el día 11 del mes siguiente, marcan un punto de no retorno en el camino que conduce al reforzamiento de su estructura organizativa. La asamblea general celebrada de forma clandestina en Barcelona, cuyos delegados habían sido elegidos en una dinámica asamblearia a diversos niveles, en la que se decantaron públicamente muchos liderazgos, asumió la decisión de abandonar las tesis unitarias y reconocer a CCOO como un sindicato, provocando la escisión de grupos que formarían después la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT) y el Sindicato Unitario (SU), de escasa relevancia en el panorama sindical⁶³. El nuevo secretariado de 27 miembros puso en marcha un proceso organizativo -creación de las distintas federaciones de industria, de débil tradición en CCOO, apertura, en octubre, de una exitosa campaña de afiliación que a finales de 1977, tras la incorporación regular y continua de afiliados, logró alcanzar la cifra de dos millones, racionalización de sus finanzas, liberalización de algunos cuadros, realización de muchos congresos de federaciones y zonas- que culminó en el primer congreso de CCOO, celebrado del 21 al 25 de junio de 1978 en el que participaron 1.300 delegados, con una media de edad de treinta-treinta y cinco años. Los estatutos aprobados en el congreso supusieron un avance importante en su propia reestructuración, pero la permanencia del papel destacado de la asamblea en el funcionamiento de CCOO confería a su organización un ca-

⁶¹ SALABERT, M., «La USO, por la unidad de acción», *Triunfo*, núm. 742, 16 de abril de 1977, pp. 9-10, Y USO, *I Congreso Confederal...*

⁶² *Memoria que presenta la Comisión Ejecutiva...*, op. cit., pp. 27-35.

⁶³ CAMACHO, M., *Confieso que he luchado. Memorias*, Madrid, 1990, pp. 443-447.

rácter todavía bastante abierto, estructurando un sindicato presentado como de nuevo tipo. Su programa, si bien no abandonó su aspiración a alcanzar el socialismo⁶⁴, se adaptó a la realidad sociopolítica del momento con una serie de propuestas enmarcadas en la necesidad de salvar la naciente democracia y salir de la crisis económica de forma solidaria.

El proceso de definición del modelo sindical plural y bipolarizado avanza considerablemente con las primeras elecciones destinadas a cubrir la nueva representación de los trabajadores en los centros de trabajo, centrada en los delegados de personal y los comités de empresa. Fueron celebradas en los meses iniciales de 1978, una vez convocadas por el Gobierno, mediante el Real Decreto de 6 de diciembre de 1977, que eliminaba las instituciones anteriores -el Comité Ejecutivo Sindical, el Congreso Sindical, los distintos Consejos y las Uniones de Trabajadores y Técnicos-. Su publicación fue precedida de un debate entre las centrales, especialmente polarizado en torno a CCOO y UGT, acerca de la futura forma de representación de los trabajadores en la empresa. El Real Decreto zanjó la cuestión con la implantación en los centros de más de 50 trabajadores de los comités de empresa, fórmula de representación unitaria cercana a las posiciones de CCOO, que enlazaba, cambiando su naturaleza, con los jurados de empresa, frente a las secciones sindicales defendidas por UGT. Los resultados electorales confirmaron la primacía de CCOO con un 34,5 por 100, seguida, a relativa distancia, de UGT que se situaba en segundo lugar con un 21,7 por 100; se alejaban de las otras centrales que, salvo ELA-STV en el País Vasco, constataban ser muy minoritarias. Con todo, un importante porcentaje de representantes, en torno al 30 por 100, no se encontraba arropado bajo las siglas de ninguna organización⁶⁵. CCOO aparecía como el sindicato de mayor influencia en el mundo laboral, pero dejaba un espacio notable en el conjunto de la clase obrera para otras opciones sindicales, en particular para UGT. La competencia entre las dos mayoritarias no ex-

⁶⁴ SOTO CARMONA, A., «Comisiones Obreras en la transición y consolidación democrática. De la asamblea de Barcelona a la huelga general del 14-D (1976-1988)», en HUIZ, D., *Historia de...*, op. cit., p. 457; «El congreso de la democracia», *Gaceta de Derecho Social*, núm. 87, julio 1978, pp. 5-7; «I Congreso de CCOO. Veinte años desde la Camocha», *La Calle*, núm. 14, 27 de junio-3 de julio de 1978, pp. 20 Y 21.

⁶⁵ LINZ, J. J., y otros, *informe sociológico sobre el cambio político en España*, 1975-1981, Madrid, 1981, pp. 275-285.

cluía, no obstante, su decidida lucha para impedir la emergencia de otras alternativas sindicales, marcando siempre ante los trabajadores el protagonismo de ambas; éste se reforzaba, desde la correspondiente normativa legal, con la reserva de importantes campos de la actividad sindical a los sindicatos que tuvieran la condición de suficiente o mayor representatividad ⁶⁶.

3. La política de concertación y la clarificación de las relaciones laborales

Celebradas las primeras elecciones democráticas el 15 de junio de 1977, el nuevo Gobierno Suárez, desde la vicepresidencia que ahora ocupa el ministro de Economía, Enrique Fuentes Quintana, encara definitivamente el problema de la profunda crisis económica que, nacida en 1973, había sido descuidada por los diversos gobiernos, centrados sobre todo en la resolución de la crisis política. Los problemas económicos se manifestaban principalmente en un elevado déficit del sector exterior con un saldo negativo en bienes y servicios de casi 350.000 millones de pesetas en 1976, una inflación galopante situada en julio de 1977 cerca del 30 por 100 anual y un inquietante aumento del paro que según algunas estimaciones podía alcanzar en la última fecha citada la cifra de 700.000 desempleados. A todo ello había que añadir la caída del 4 por 100 de la inversión en 1977 con relación al año anterior y una tendencia al aumento del déficit público, aunque todavía no muy elevado, pues rondaba el 0,7 por 100 del PIB.

Se hacía necesario, pues, emprender un ajuste que restableciera los equilibrios, limitase las rigideces perjudiciales que lastraban el sistema económico y reformase las estructuras productivas ⁶⁷. Tras la negativa de los sindicatos antes de las elecciones a negociar un pacto social debido a la inexistencia de un marco democrático y fracasado un acuerdo de los agentes socioeconómicos con el Gobierno en el verano de 1977, cuando todavía, al menos los empresarios, manifestaban grandes debilidades organizativas que dificultaban su desarro-

⁶⁶ GARCÍA MURCIA, T., *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, Madrid, 1987, pp. 56-57.

⁶⁷ FUENTES QUINTANA, E., «Tres decenios de la economía española en perspectiva», en GARCÍA DELGADO, J. L. (dir.), *España. Economía*, Madrid, 1978, pp. 24 Yss.

llo, a finales de octubre se firmaron los Pactos de la Moncloa por el Gobierno y prácticamente todas las fuerzas políticas con representación parlamentaria, asumidos posteriormente por las organizaciones empresariales y sindicales⁶⁸. Los Pactos de la Moncloa eran presentados como un programa que, al margen de la pluralidad de opiniones y estrategias, ofreda un diagnóstico común de la situación económica española y una posible alternativa para reconducir la crisis, con contenidos propios de un plan de estabilización, renunciando a los componentes expansivos de la política económica anterior⁶⁹. Con su firma se pretendía además lograr una cierta estabilidad social que hiciera posible la continuidad del consenso durante el período constituyente y afianzara la emergente democracia.

Los Pactos de la Moncloa contemplaban una serie de reformas destinadas a hacer más progresiva la fiscalidad, introducir cambios en el ámbito de la educación y de la Seguridad Social y modificar la política del suelo y de la vivienda; asimismo, preveían la elaboración de un estatuto de la empresa pública y la puesta en marcha de un programa de impulso del empleo. Como contrapartida se iniciaba una política de rentas eneaminada a contener los salarios, intentando mantener el poder adquisitivo de los mismos y se proyectaba una política destinada a reducir la inflación y el déficit público⁷⁰.

Con la política de moderación salarial que ahora basaba los incrementos en la inflación prevista y no sobre la habida en el año anterior como venía ocurriendo, se estimó para 1978 un aumento del 20 por 100 de la masa salarial bruta al que había que añadir un 2 por 100 para deslizamientos. Con todo, esta política de moderación salarial que, junto con la reducción de los costes financieros, podría producir un relanzamiento de la actividad económica, sólo sería posible de llevar a efecto con el apoyo o, cuando menos, la tolerancia de los sindicatos. Estos, con algunas reticencias, sobre todo por parte de UGT, aceptaron los topes salariales acordados en los Pactos de la

⁶⁸ DE LA VILLA, L. E. ... *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Madrid, 1985, pp. 726 y ss.. YDIRÁN LÓPEZ, F., «Sindicatos y salida concertada de la crisis», *Papeles de Economía Española*, núm. 22, 1985, pp. 316-328.

⁶⁹ ESTEFANÍA, J., y SERRANO, R., «Diez años de relaciones industriales en España», en ZARAGOZA, A. (comp.), *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*, Madrid, 1988, p. 27.

⁷⁰ TRIILLEN y THOMAS, J., *Fundamentos económicos de la transición política española. La política económica de los Acuerdos de la Moncloa*, Madrid, 1993, pp. 107 y ss.

Moncloa, aunque no pudieron evitar en la negociación de los convenios colectivos una relativa conflictividad a la hora de establecer la distribución de la masa salarial en las empresas ⁷¹.

La salida neocorporativa a la crisis económica que los sindicatos asumían con los Pactos de la Moncloa se hacía desde la situación de subordinación política gestada a partir de los momentos en que la transición a la democracia comenzaba a encauzarse y desde posiciones no totalmente autónomas en relación a las estrategias de los partidos afines. Por lo demás, el apoyo de las centrales al consenso desde la esfera social con la reducción del conflicto a límites tolerables, mientras emergía una acción sindical más centralizada que descuidaba paulatinamente fórmulas dispersas y asamblearias de lucha, en especial en UGT, no tenía un único objetivo. Estaba dirigida a despejar incertidumbres que pesaban negativamente en la crisis económica, pero también muy especialmente a garantizar la operatividad real en la sociedad de lo actuado en el nivel político, corresponsabilizándose, de forma muy comprometida, en la consolidación del naciente régimen democrático ⁷².

Al divisar la terminación de la transición política con la aprobación consensuada de la Constitución, los sindicatos, sin desprenderse de su compromiso de consolidar la democracia, perfilan nuevamente sus distintas estrategias de cara a la etapa que se aproxima. CCOO, enlazando con la línea política del PCE, que teme perder influencia si quiebra el consenso, propugna una política de concentración democrática para varios años, continuadora de los Pactos de la Moncloa, en la que se impliquen no solamente el Gobierno y la patronal con los sindicatos, sino también los partidos políticos, «pues el que los sindicatos y las patronales dialoguen sobre aspectos de su competencia, presupone, si se pretende ir al fondo de los problemas, los acuerdos de las fuerzas políticas» ⁷³. UGT, por el contrario, siguen-

⁷¹ ELORDI, E., «Primavera caliente», *La Calle*, núm. 1, 28 de marzo de 1978, pp. 24-25; *Discurso de Nicolás Redondo en el ciclo de conferencias organizadas por el Club Siglo XXI*, Madrid, octubre 1978, y «Los acuerdos de la Moncloa. CCOO explica su postura en asamblea», *Gaceta de Derecho Social*, núm. 79, noviembre 1977, pp. 20-21.

⁷² MIGUÉLEZ, F., "Sindicalismo y conflicto social en la España de la transición», *Mientras Tanto*, núm. 24, septiembre 1985, pp. 28 Yss., YROCA JUSMET, J., «La concertación social», en MIGUÉLEZ, F., y PRIETO, E. (dir. y coord.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, 1991, p. 365.

⁷³ SARTOHUIS, N., «¿Y después de los pactos qué?», *La Calle*, núm. 17, 18-24 de julio de 1978, p. 19.

do la estrategia del PSOE ⁷⁴ que se sabe alternativa diferenciada de Gobierno, considera que «la política de consenso global seguida hasta ahora, tanto a nivel político como económico, no encuentra ya justificación desde el momento mismo en que la Constitución cobra ya su plena vigencia» ⁷⁵ y plantea un acuerdo por un año con el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos, sobre asuntos de índole económica y sindical.

Cuando a finales de septiembre de 1978 Fernando Abril Martorell, sucesor de Enrique Fuentes Quintana, invita en nombre del Gobierno a los sindicatos y a la patronal a participar en unas jornadas de reflexión para estudiar el desarrollo de los Pactos de la Moncloa y formular nuevas propuestas con vistas a un nuevo acuerdo, las distintas partes aprecian las dificultades que ello comporta. Los sindicatos acusan al Gobierno y a la patronal de carecer de un proyecto definido, mientras exigen a aquél la realización de las incumplidas medidas de transformación estructural previstas en los Pactos de la Moncloa, si bien aceptan el diagnóstico en lo que se refiere al saneamiento de la economía, materializado en la reducción sustancial de la tasa de inflación, con un 17 por 100 a finales de 1978, y en la recuperación de la balanza corriente, que arroja ahora un saldo positivo de 1.500 millones de dólares.

Aprobada la Constitución, ante la falta de acuerdo, el Gobierno mediante un Decreto-ley del 26 de diciembre establece, aun admitiendo la autonomía de las partes con las correspondientes consecuencias, una subida salarial de referencia para 1979 del 13 por 100, en una banda fluctuante entre el 11 y el 14 por 100. Los dos sindicatos reaccionan con rapidez y al día siguiente sus direcciones firman un documento de unidad de acción en la negociación colectiva ⁷⁶. En él se comprometían a reivindicar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, la ampliación de los puestos de trabajo mediante la exigencia de mayor inversión y la consecución de todos los derechos sindicales lo que, junto a la resistencia de la patronal, produjo

⁷⁴ PSOE, *Estrategia sindical del PSOE. Documento aprobado por el Comité Federal*, Madrid, 5 de octubre de 1978, p. 15.

⁷⁵ *Discurso de Nicolás Redondo*, op. cit.

⁷⁶ «Ante los convenios. Unidad de acción CCOO-UGT», *Gaceta de Derecho Social*, núm. 92, enero de 1979, p. 7, Y PALACIO MORENA, J. I., «Relaciones laborales y tendencias organizativas de los trabajadores y los empresarios», en GARCÍA DELGADO, J. L. (dir.), *España...*, op. cit., pp. 572-575.

una alta conflictividad, manifestada en casi 1.800 huelgas en este año.

Pero la negociación particularizada de los convenios colectivos sin la referencia de un pacto social, con el trasfondo de la fuerte conflictividad, hizo ver a UGT la superioridad de CCOO para afrontar la nueva situación. Después de la celebración unitaria del 1 de mayo, realizadas las segundas elecciones generales, UGT comienza un rápido proceso de distanciamiento de CCOO. Culmina así su estrategia afianzadora de un sindicato centralizado en el desarrollo de las relaciones laborales, que lleva a sus últimas consecuencias la política de concertación, asumiendo la iniciativa sindical con la que despliega un marcado protagonismo.

A mediados de junio de 1979, en medio del rebrote de la crisis económica, comenzaban una serie de reuniones de UGT con la CEOE, interesada, esta última, en perfilar el nuevo modelo de relaciones laborales, todavía poco configurado, deseosa de restar capacidad de acción a CCOO⁷⁷ y de moderar los salarios, llegándose a la firma del Acuerdo Básico Interconfederal, sellado por las dos organizaciones el 10 de julio. Se reiniciaba la estrategia, que se había cortado el año anterior, de pactos neocorporativos, algunos de los cuales serían suscritos también por CCOO, mientras esta central desataba contra otros una amplia movilización social. El ABI, acogido favorablemente por el Gobierno, con perceptible influencia en otros pactos y en el título 2.º del Estatuto de los Trabajadores, asume la autonomía de las partes a las que pretende potenciar con vistas a la negociación colectiva centralizada, mientras propugna la eliminación de los laudos. Reconoce las secciones sindicales en empresas que superen los 250 trabajadores y establece el 100 por 100 de representatividad mínima para negociar o habilitar la presencia de los sindicatos en aquellos organismos que lo requieran.

Esta estrategia negociadora de UGT y CEOE, que adquiere una mayor consistencia con la firma por ambas el 5 de enero de 1980 del Acuerdo Marco Interconfederal, al que se suma USO, en el que se abordan asuntos tan importantes como la productividad, el absentismo laboral, la duración de la jornada... y se establece una banda salarial del 13-16 por 100 para el primer año, que CCOO no logró des-

⁷⁷ AGUILAR, S., «El asociacionismo empresarial en la transición postfranquista», *Papers*, núm. 24, 1985, pp. 81-83.

bordar, está en la base del acuerdo parlamentario UCD-PSOE que lleva a la aprobación por el Parlamento del Estatuto de los Trabajadores el 19 de marzo de 1980⁷⁸. En su texto, articulado en tres títulos —«De la relación individual del trabajo», «De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa» y «De la negociación y de los convenios colectivos»—, se fijaba la normativa laboral básica y el marco de relaciones laborales quedaba muy perfilado. En el Estatuto de los Trabajadores «se amplían las modalidades de contratación, se formulan las causas del despido, se introducen normas para la resolución de los conflictos (al tiempo que) se recoge el derecho a la negociación colectiva sin la tutela del Estado»⁷⁹. En este último campo, la eficacia general otorgada a los convenios colectivos refuerza las estructuras centrales de los sindicatos, en tanto que en los centros de trabajo siguen primando los comités de empresa de composición unitaria.

Si la aprobación de la Constitución abría las puertas al proceso de consolidación de la democracia, la puesta en vigor del Estatuto de los Trabajadores culminaba el tortuoso caminar de la transición sindical, una vez establecido un nuevo marco de relaciones laborales y cuando el modelo sindical se había articulado, tras muchos esfuerzos de UGT por situarse, junto con CCOO, en primer plano, como reflejarían los resultados de las segundas elecciones sindicales.

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores se celebran, en su mayor parte en el otoño de 1980, las segundas elecciones sindicales, cuyos resultados confirman la solidez de CCOO, que alcanza casi el 31 por 100 de los delegados de personal y miembros de comités de empresa y el avance espectacular registrado por UGT que sobrepasa el 29 por 100. El éxito de esta última central avalaba la evolución de la estrategia que, encaminada hacia el pacto y la moderación, había impuesto su dirección, aun con reticencias de algún sector de cuadros medios, en sintonía con la tendencia que presentaban amplios colectivos de trabajadores que moderan paulatinamente

⁷⁸ «Rechazado por el Consejo Confederal de CCOO. El Acuerdo-Marco es un mal pacto social», *Mundo Obrero*, núm. 57,11 a118 de enero, 1980, pp. 12-13; BAYLOS, A., «La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas», en MICHIELEZ, F., y PHIETO, C. (dir. y coord.), *Las relaciones...*, *op. cit.*, p. 294.

⁷⁹ HERRERO, I. L., «Las relaciones de trabajo», en ETXEZARHETA, M., *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990*, Barcelona, 1991, p. 378.

sus posiciones ⁸⁰ ante las graves consecuencias generadas por la Crisis económica ⁸¹. Los resultados electorales muestran igualmente el afianzamiento de ELA-STV en el País Vasco y la emergencia de la INTG en Galicia. Era notorio que, a pesar del fenómeno de la caída de afiliación que se estaba produciendo desde hacía algún tiempo, los sindicatos mayoritarios a la altura de 1980 habían conseguido ser ampliamente representativos de los trabajadores españoles, aunque la situación de relativa debilidad que venían arrastrando se proyectaría de alguna forma en el futuro.

⁸⁰ PÉREZ DÍAZ, V., «La moderación de la clase obrera en la transición», en PÉREZ DÍAZ, V., *El retomo de la sociedad civil*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1987, pp. 249-259, Y FISIMAN, I., «El movimiento obrero en la transición: objetivos políticos y organizativos», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 26, abril-junio 1984, pp. 103 y ss.

⁸¹ PARAMIO, L., «Perspectivas económicas de la izquierda y estrategias sindicales en España», *Sistema*, núm. 53, marzo 1983, pp. 65 y ss.