



10 abril de 2020

# Pactos de la Moncloa y estrategias sindicales<sup>1</sup>

**Antonio Antón. Profesor de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid**

*Rebelión*

## Introducción

En la primera fase del sindicalismo en España, en la transición política y el comienzo del período democrático (1976/1984), se conforman los modelos sindicales y de relaciones laborales. En esos momentos se producen los procesos de identificación y de conformación de los sindicatos y de consolidación del movimiento sindical. Esa experiencia estratégica en una coyuntura crítica marcará a esa nueva generación de jóvenes sindicalistas, sobre los que se asentarán las estructuras organizativas posteriores y tendrá un impacto en la cultura sindical de las siguientes décadas. Queda fuera de la experiencia directa de los jóvenes trabajadores actuales. En ese sentido sólo se explican las características centrales del movimiento sindical en España en el momento en que se configuran sus espacios sociales y electorales y el grado de vinculación con las clases trabajadoras. Así mismo, comporta una experiencia acerca de las estrategias y políticas sindicales, las referencias

---

<sup>1</sup> Este texto es un fragmento del libro *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil* (ed. Talasa, 2006). Corresponde a la etapa de la transición política y los primeros años de la etapa democrática (1976/1984). Es un análisis de la política de pactos sociales, cuyo primer y gran eslabón fue los Pactos de la Moncloa (1977), y del modelo de relaciones laborales que se implantó y, básicamente, sigue vigente. Ahora que se vuelve a recordar esa experiencia como modelo positivo a imitar me ha parecido conveniente reeditarla para explicar sus particularidades y sacar enseñanzas, sin entrar a valorar las distancias con el momento actual. Lo elaboré, por tanto, casi tres décadas después de los hechos principales, con cierta perspectiva histórica y contando con la *observación participante*. Utilicé abundante documentación y bibliografía, citada en el libro, pero que no he detallado aquí, al igual que las notas no importantes, para hacer la lectura más ligera. Habiendo pasado ya catorce años desde su redacción, que he revisado, considero que la interpretación expresada sigue siendo válida en lo fundamental y puede contribuir para fijar una posición más madurada ante los desafíos inmediatos derivados de la crisis actual.



programáticas y simbólicas y una tradición para los actuales sindicalistas, muchos de los cuales, se incorporaron al sindicalismo en esa época.

Por tanto, sus repercusiones para la influencia y la pertenencia de la acción sindical con respecto a la actual generación de jóvenes trabajadores son indirectas. Así, se enfocará como una base explicativa del proceso de consolidación del sindicalismo y de sus estrategias sindicales que ha condicionado su evolución futura. Se destacan tres aspectos: 1) las características de la concertación social de esos años con una fuerte división sindical y la pugna entre CCOO y UGT por consolidar su representatividad y dos modelos sindicales diferentes; 2) los cambios hacia una mayor autonomía sindical de ambos sindicatos, y 3) el agotamiento del modelo de concertación y de relaciones laborales y la transición a una nueva etapa sindical.

### **1. Concertación social y pugna de modelos sindicales**

La primera fase del sindicalismo democrático en España corresponde entre los años 1976 hasta 1984, con un periodo transitorio de dos años – 1985/1986- hasta la siguiente fase. Los elementos principales son la contribución de los sindicatos a la transición a la democracia, la política de concertación con el apoyo a los Pactos de la Moncloa y a varios pactos sociales, unos unitarios y otros con una fuerte división entre CCOO y UGT, y la consolidación de una dinámica sindical con hegemonía compartida y conflictiva entre los modelos en pugna de cada sindicato.

Comienza esta fase con fuertes luchas del movimiento sindical, en los años 1976 y 1977 -que continuaba el aumento de conflictividad desde primeros de los setenta- en convenios colectivos y en diversas movilizaciones generales, especialmente en Euskadi, Asturias, Madrid y Barcelona. El sindicalismo, en particular CCOO, tiene en ese momento complejo de la transición política un gran papel sociopolítico e importante capacidad expresiva y movilizadora. Desde los últimos años del franquismo el movimiento sindical en España tenía un fuerte carácter expresivo, solidario y sociopolítico y, al mismo tiempo, un



fuerte componente instrumental por reivindicaciones laborales<sup>2</sup>. Así, tenía un componente totalizador al estar muy imbricadas las dinámicas reivindicativas económicas con la acción contra la represión sindical y por las libertades políticas. El resultado global fue la contribución decisiva del sindicalismo al cambio democrático y al mayor aumento de las rentas salariales con respecto al PIB, de las últimas décadas.

Tras la legalización de los sindicatos en la primavera de 1977 –primero de UGT y luego de CCOO- se produce un proceso de estructuración organizativa y un masivo apoyo a los sindicatos: en 1978 son unos cinco millones de afiliados / simpatizantes, con una tasa del 57,4% de la población trabajadora, aunque en 1980 desciende al 33,8% y en 1984 al 23%. Es decir, en esos seis años el apoyo explícito a los sindicatos desciende de unos cinco millones a unos dos millones, un 60% menos. Igualmente, se produce una crisis de la ‘conciencia obrera’, aunque con diferentes grados que expresan una mayor pluralidad interna de la conciencia social de las clases trabajadoras, y menor homogeneidad y peso simbólico de los grandes núcleos obreros industriales<sup>3</sup>.

Al mismo tiempo, se firman los llamados Pactos de la Moncloa –21 de octubre de 1977- por parte de los partidos parlamentarios, pero con la garantía

---

2 En el año 1970, prácticamente, se duplicó el número de horas no trabajadas por huelgas, con respecto al año anterior, con un total de 8,7 millones; en 1971, bajó algo hasta 6,9 millones y en 1972 hasta 4,7 millones. Pero en los años siguientes se fueron incrementando: 8,6 millones en 1973; 14,0 en 1974, y 14,5 en 1975. Durante el año 1976 y hasta mayo de 1977, se desarrollaron en el País Vasco trece huelgas generales de carácter político y de solidaridad contra la represión

3 Una las investigaciones pioneras sobre esa crisis de la conciencia obrera es la de Félix Tezanos, (1982). Se interroga si es el comienzo de su declive, aventurando que se trata de una dinámica contradictoria entre la tendencia de *retramiento crítico, por una parte, y de conciencia impotente, por otra* (1982:188), y descarta el desarrollo de una conciencia revolucionaria. Así, de la investigación empírica en esos años, sobre los trabajadores de un área industrial como Madrid, este autor deduce “*cómo una parte sustancial de estos trabajadores están asumiendo nuevos valores y mentalidades moderadas, cómo sus percepciones de la estructura de clases son cada vez más complejas y matizadas, al tiempo que ha quedado reducida la franja de trabajadores que se identifican como clase obrera, sobre todo en comparación con aquellos que se identifican como clase media*” (Tezanos, 1982:191). Así, llega a la conclusión de la existencia de ‘una crisis importante de la conciencia obrera’, previendo que los factores de crisis de esa conciencia obrera tradicional se agudicen. Sin embargo, ese autor considera que esa crisis no va a producir ni una vuelta al pasado –la conciencia obrera tradicional-, ni a la absoluta disolución de los esquemas de identificación de clase, sino que daría lugar a nuevas formas de conciencia sociopolítica y de identificaciones de clase, más ajustadas a las nuevas tendencias económicas, sociales y culturales.



del PCE y del PSOE de que están respaldados por CCOO y UGT, cuestión que estos confirman. Básicamente, consisten en la aceptación de recortes en el poder adquisitivo de los salarios y en garantizar la paz social por la consolidación de la democracia y la aprobación de la Constitución. Sin embargo, en esos primeros momentos democráticos de la 'existencia' de la clase obrera, existen diversas opiniones ante esas políticas sindicales moderadas. Así, una parte sustancial de las clases trabajadoras no avala ese modelo de concertación de intercambiar concesiones en el plano material y laboral por contrapartidas en los mecanismos de reconocimiento de los sindicatos.

Uno de los datos significativos es la diferente opinión entre las clases trabajadoras y los dirigentes sindicales ante los Pactos de la Moncloa –1977-, que fueron firmados por el Gobierno y los partidos de izquierda –PSOE y PCE-, y apoyados por los sindicatos UGT y CCOO. En la encuesta elaborada por Pérez Díaz (1980), sólo el 25,4% de los obreros consideraban esos Pactos de la Moncloa –con pérdida de poder adquisitivo de los salarios- una respuesta adecuada a la crítica situación económica existente; el 35,9% estaban decididamente en contra, y el 38,7% no tenían opinión formada. Ese sector de trabajadores era superior a la cuarta parte de los que estaban a favor. Además, más de otro tercio –sin opinión- tampoco daban su apoyo a esa política sindical. Por otro lado, el 55% de los técnicos y el 38% de los empleados daban su apoyo a los Pactos de la Moncloa, aunque todavía cerca del 34%, en ambos casos, los rechazaban. Así, se produce un cierto distanciamiento crítico de los obreros industriales con respecto a los dirigentes de esos sindicatos y se generan “límites significativos a la delegación de poder y a la entrega de confianza en manos de los sindicatos” (Pérez Díaz, 1980:97).

Sin embargo, en CCOO, cuya dirección los había defendido con mayor énfasis, se produce una amplia oposición y reticencias a los mismos. Los dirigentes de ese sindicato expusieron sus dos razones principales para apoyarlos: “sanear la economía para consolidar la democracia” y apoyar “la estrategia del PCE” para aumentar su influencia política y su representatividad electoral (Soto, 1993: 468). Si bien, continúa el mismo autor, el resultado de



esos pactos sí favoreció a la economía y a la transición democrática pero tuvieron cuatro efectos negativos desde el punto de vista sindical: “Descenso de la participación y movilización de los trabajadores, debilitamiento de los sindicatos, incumplimiento de los aspectos más beneficiosos para los trabajadores y pérdida de poder adquisitivo”. Mientras, la UGT tuvo una menor implicación en la defensa de esos Pactos, condicionada por su deseo de diferenciación de CCOO.

Por otra parte, esa subordinación de CCOO a la estrategia de moderación y consenso del PCE no favoreció el arraigo del sindicato, y el propio PCE sólo consiguió un ligero avance en las elecciones del año 1979. Mientras tanto, el PSOE consolidaba su amplia hegemonía en la izquierda y una fuerte presencia institucional en el ámbito local y autonómico. Así, en una encuesta realizada en el ámbito nacional a *obreros industriales*, en la primavera de 1978, se constata que en las elecciones generales de 1977, el 52,3% había votado al PSOE -junto al PSP-, el 19,5% al PCE y otro 19,5% a la UCD (Pérez Díaz, 1980:95). Se observa el voto mayoritario de los obreros de todas las regiones industriales a la izquierda, y con una amplia ventaja hacia el PSOE con respecto al PCE.

En CCOO, principal sindicato con una fuerte militancia y capacidad de iniciativa, esa orientación de freno a la movilización sindical, el estancamiento en el poder contractual y en las mejoras reivindicativas, junto a la dependencia de las tácticas políticas del PCE en esos años –el consenso político- y el fracaso electoral que tiene en 1977 –con respecto al PSOE y a sus expectativas- produce tensiones internas que afectan a su capacidad de influencia. Por un lado, desencanto entre los sectores activos y crisis de la militancia ‘comunista’. Por otro lado, varias escisiones –Sindicato Unitario (SU) y Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT), que desaparecen, prácticamente, más tarde- y una fuerte oposición interna –la corriente unitaria compuesta por sectores de izquierda sindical-, que propugnan una posición de mayor firmeza reivindicativa y movilización sindical. Ese debate sobre la estrategia de acuerdos globales fue amplio en CCOO. En su I (1978) y II (1981) Congreso Confederal se aprobó mayoritariamente esa política de



concertación –el Plan Nacional de Solidaridad contra el Paro-, aunque con una oposición significativa. Sin embargo, esa posición se matizó en el III Congreso Confederal (1984).

Además, esa posición predominante de CCOO en capacidad sindical y en mayor representatividad durante la transición es cuestionada también por los poderes económicos y políticos y por la propia UGT, apoyada por el PSOE. Hay un creciente apoyo político e institucional a UGT, y tras las elecciones generales del año 1979, una vez consolidada la amplia hegemonía del PSOE en el ámbito de la izquierda política, se pretende trasladar la preponderancia en el ámbito sindical hacia la UGT. Se trataba de dar prioridad a la ‘negociación’ y el acuerdo –posición de UGT-, frente a la orientación de mejorar el poder adquisitivo y combinar ‘movilización y negociación’ –posición de CCOO-<sup>4</sup>.

En España pugnan dos proyectos sobre la configuración del modelo sindical español, con grandes dosis de expectativas en cada uno de los dos grandes sindicatos. Uno, más similar a los modelos italiano y francés, de hegemonía del sindicalismo de orientación comunista, objetivo de CCOO –y del PCE-. El otro, más afín al alemán, de orientación socialdemócrata y más moderado, objetivo de UGT –y del PSOE-<sup>5</sup>.

---

4 Una posición relevante es la de Víctor Pérez Díaz (1979), utilizada por UGT para reforzar su orientación moderada. Este autor hace un análisis exhaustivo de las orientaciones políticas de los obreros españoles, de los resultados de las primeras elecciones sindicales de 1978 y de la afiliación y la vida sindical y las estrategias de los sindicatos. Mientras en otra investigación (Pérez Díaz, 1980) analiza las actitudes y las expectativas obreras y, en particular, lo que denomina *consentimiento obrero* como respuesta a un doble proceso de desarrollo de acuerdos sustantivos y mecanismos de voz. Este autor ya parte de la puesta en cuestión por la crisis socioeconómica de los años setenta del contrato social vigente en las sociedades europeas, requiriendo bien una revisión de sus términos, bien un cambio radical (Pérez Díaz, 1980:69 y ss.).

5 Así, según Pérez Díaz (1980:81), en la historia del movimiento sindical, existirían dos procesos fundamentales: por un lado, la institucionalización de los mecanismos de voz de los trabajadores –de consulta e información de la representación sindical- tanto en sistema industrial como en el sistema político; por otro lado, los acuerdos sustantivos sobre salarios, condiciones laborales y de empleo y bienestar general. Sin embargo, dados los cambios socioeconómicos y de poder, los sindicatos se abocarían, sobre todo, a apoyar la revisión de los contenidos sustantivos de los acuerdos derivados del neocorporatismo o la concertación social anterior -modelo de contrato social-. Aceptarían menores ventajas materiales o sustantivas, pero compensadas por un grado mayor de voz o influencia por parte de las organizaciones obreras. Esa sería la base del equilibrio para un nuevo contrato social, según este autor, que correspondería con una posición dominante entre la clase obrera de un relativo *consentimiento* a esa posición y al orden social establecido. Sin embargo, esa opinión refleja el comportamiento político del voto hacia la opción moderada del PSOE en relación con el PCE. Pero en el plano sindical no ocurre lo mismo. CCOO cuestiona el sindicalismo moderado y de pacto de rentas unilateral de UGT e impide su hegemonía, y se configura una fuerte pugna por



Tras varios años de dura tensión intersindical y de una fuerte presión empresarial e institucional, fracasan los dos objetivos extremos y se configura una situación de cierto empate representativo de ambos sindicatos, en el marco de cierta debilidad de la capacidad contractual del conjunto del sindicalismo, aunque de relativa fuerza legitimadora y expresiva.

## **2. Impacto de los Pactos de la Moncloa en los acuerdos posteriores**

Tras el acuerdo unitario de los Pactos de la Moncloa y las primeras elecciones sindicales –1978-, se firma, entre la CEOE y la UGT, el 10 de julio de 1979, el Acuerdo Básico Confederal –ABI- y al año siguiente –5 de enero de 1980- el Acuerdo Marco Interconfederal –AMI-. Ambos, introducen los topes en los incrementos salariales en la negociación colectiva y pretendían consolidar un modelo económico, social y de relaciones laborales basado en la moderación de las reivindicaciones obreras, favorecer a UGT e intentar marginar a CCOO. Así, esa estrategia tenía por objetivos: “Marginar a CCOO” –tras su victoria en las elecciones sindicales de 1978-; situar a la UGT a la “cabeza del mapa sindical”; “hacer viable la subida al poder del PSOE y, por tanto, excluir al PCE, marginándolo a su vez”; y “procurar una salida a la crisis económica, basada en un abaratamiento del coste de la mano de obra y en un modelo sindical regresivo” (Soto, 1993:470). Objetivos que son conseguidos salvo el de marginar a CCOO, ya que se mantiene, desde entonces, una situación de paridad entre los dos grandes sindicatos.

En este periodo, mientras estaban en vigor el ABI y el AMI, el Gobierno aprueba, el 10 de marzo de 1980, el Estatuto de los Trabajadores, la norma básica que regulará las relaciones laborales. Se realiza con la oposición de ambos sindicatos que desde finales de 1979 promueven diversas movilizaciones contra él, dentro de un debate sindical en CCOO sobre la conveniencia de llegar a la huelga general, cuestión que, mayoritariamente, se descarta. Igualmente, en el año 1980, se aprueba, también con la oposición

---

los dos modelos sindicales.



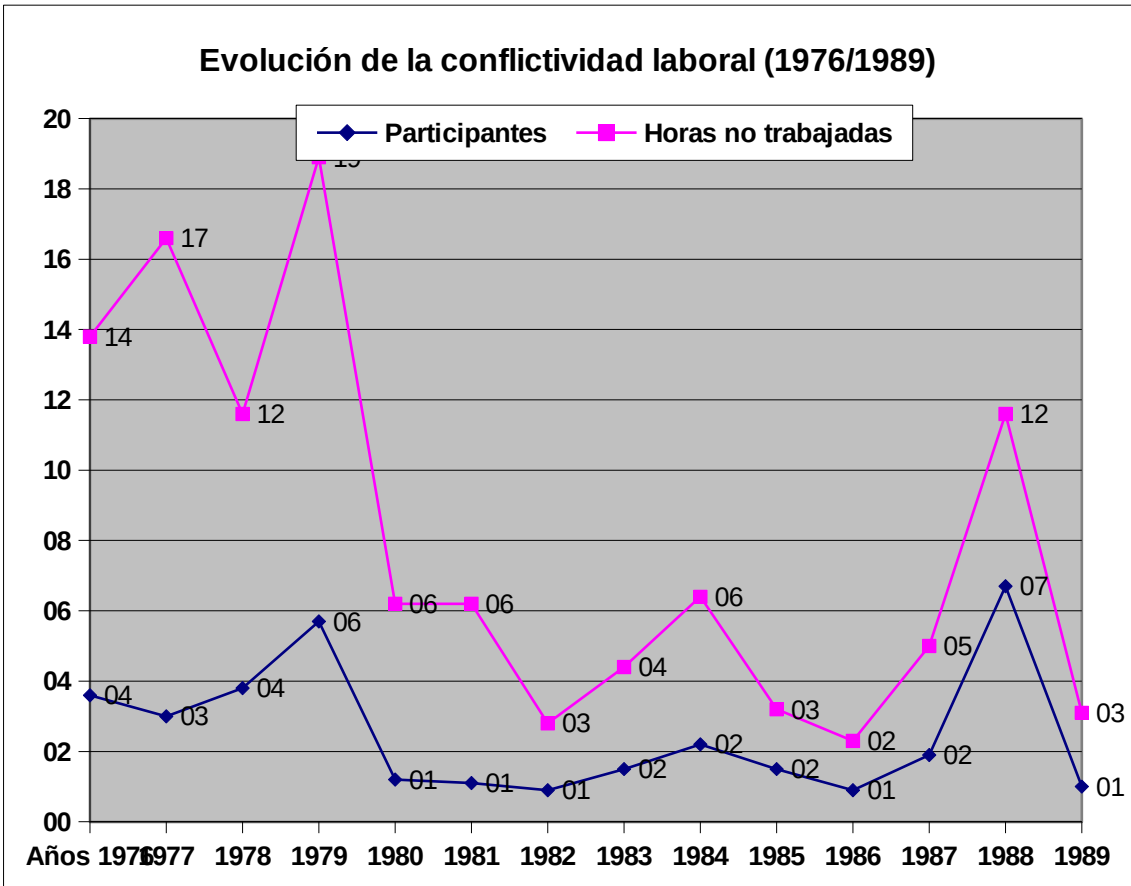
sindical, la Ley Básica de Empleo, que pone las bases para la vía libre a la temporalidad, que se desarrolla a partir del año 1984.

A pesar de la aprobación unilateral de las dos normas fundamentales que regulan las relaciones laborales –Estatuto de los Trabajadores y Ley Básica de Empleo- y del mantenimiento del restrictivo decreto preconstitucional sobre el derecho de huelga de 1977, todo ello con la oposición sindical, en los años siguientes se continúa con una serie de pactos sociales para la moderación de las rentas salariales. Los poderes empresariales, institucionales y también el PSOE, siguen con la estrategia de imponer un sindicalismo más moderado, en un contexto de una menor conflictividad sindical, en el plano más general y en la negociación colectiva. Sin embargo, se generaliza la reconversión industrial con una serie de resistencias locales importantes. Al mismo tiempo, se mantiene y agudiza la tensión entre CCOO y UGT.

El siguiente pacto general –tripartito- es el Acuerdo Nacional por el Empleo –ANE- tras el intento de golpe de Estado del 23 de febrero de 1981, firmado por los sindicatos CCOO y UGT, la CEOE y el Gobierno. En él también se acepta la congelación salarial por el compromiso –incumplido- de generar empleo suficiente para atajar el creciente paro, pero el objetivo principal que señala CCOO es la neutralización del golpismo militar y la consolidación de la democracia, que obliga a una acción común.

### **Gráfico 1**





Fuente: Ministerio de trabajo y Seguridad social. Datos en millones. De 1983 a 1985 no se incluyen datos de Cataluña, y de 1986 a 1989 del País Vasco.

Tras la victoria electoral del PSOE en el año 1982, se firma el Acuerdo Interconfederal (AI) en el año 1983. Es bipartito, entre las organizaciones empresariales y los dos sindicatos, y se acepta la moderación salarial en los convenios colectivos. En el caso de CCOO influye el tono defensivo interno frente al cerco de patronal y UGT-PSOE. Sin embargo, el 9 de octubre del año 1984 se firma el Acuerdo Económico y Social -AES- para el año 1985, y otro para el año 1986. Esta vez con la oposición de CCOO, pero son 'tripartitos', ya que además de a UGT y CEOE, vinculan también al Gobierno socialista.

Con respecto a la evolución de la conflictividad laboral, el número de participantes en huelgas y el de jornadas no trabajadas es alto en los años 1976 a 1979 y se reduce drásticamente entre los años 1980 a 1986 –salvo el año 1984, con importantes huelgas contra la reconversión industrial- en que empieza a crecer culminando en el año 1988 –gráfico 1-.



Por tanto, el nivel de conflictividad en ese proceso de transición política a la democracia –1976/1979- al igual que en los últimos años del franquismo – 1973/1975- había sido muy elevada, con una mayor influencia e iniciativa de CCOO y una política de *diferenciación* de UGT hacia un sindicalismo de negociación. Así, los objetivos de esa estrategia de ‘concertación’ que estaban detrás de estos pactos sociales de *corporatismo subordinado*, eran la disminución de la conflictividad laboral en la negociación colectiva –la paz social-, moderar los aumentos de los salarios y costes laborales –con pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores-, y favorecer la hegemonía del sindicalismo moderado representado por UGT frente a la posición de mayor confrontación social de CCOO.

Hay que tener en cuenta que la situación sociopolítica de las décadas anteriores en España es muy diferente a la de esos países centrales de Europa, derivado del contexto de la posguerra mundial, con grandes sindicatos con poder contractual y capacidad de conseguir y consolidar mejoras laborales y sociales que habían contribuido a conformar los Estados de Bienestar. La estrategia dominante era la del *neocorporatismo* como proceso de concertación global centralizado por arriba con importantes reformas positivas, laborales y sociales, con la garantía sindical de la institucionalización y la estabilidad social. Ello estaba unido también a grandes conflictos como los de finales de los sesenta y principios de los setenta, en varios países europeos.

### **3. Los límites del neocorporatismo en España**

Ese modelo de neocorporatismo es el que tienen los sindicatos de referencia teórica, pero ya no se aplica en España, al cambiar el contexto socioeconómico y político. Las estrategias sindicales están condicionadas por las dinámicas de consenso de la transición democrática (Pactos de la Moncloa y Constitución) y la dependencia hacia los intereses partidistas. En esos momentos, el movimiento sindical había conseguido la libertad sindical, un reconocimiento institucional y una consolidación de sus estructuras en las



empresas a través de la representación sindical derivada de las elecciones sindicales de los años 1978 y 1980.

Sin embargo, no se plantea ni tiene capacidad suficiente para dar un paso más: forzar un modelo social y laboral más avanzado y progresista, completar la democracia política con la democracia social y económica. Eso sólo se lo plantea en la siguiente etapa en torno a la gran huelga general del 14-D-1988. En esa etapa, con la coincidencia de la crisis económica, el objetivo económico-laboral del llamado *consenso* político y sindical era la moderación de las rentas salariales y la neutralización de la conflictividad laboral. Los argumentos sindicales mayoritarios parten de la necesidad de concesiones en los salarios a cambio de la expectativa de evitar el paro, pero lo primero se cumple y lo segundo no resulta realista.

Esos objetivos de luchar contra el paro y promover una *salida progresista a la crisis* (I y II Congreso Confederal de CCOO) no avanzan: el paro crece en el quinquenio 1975-1980 en 1.074.000 personas, y en el quinquenio de 1980 a 1985 en 1.455.000 personas, según la EPA. Por otra parte, los pactos de la Moncloa (1977) aprobaron una banda de subidas salariales, para el año 1978, entre el 20% y 22%, cuando la inflación de 1977 ascendió al 26,4% (en ese momento las referencias con respecto a los aumentos de salarios todavía se establecían sobre la inflación pasada y es el criterio seguido en este apartado).

Y el ANE aprobó una banda entre el 9% y el 11%, cuando la inflación en el año 1980 se había situado en el 14,4%. En su conjunto la inflación entre los años 1977 y 1985 subió el 131,4%. Y los salarios, en cada uno de los años siguientes -entre 1978 y 1986- a los que hacían referencia los pactos de rentas salariales, subieron el 109,7%, según las propias fuentes del INE y el MTSS; es decir, se produjo una pérdida global de poder adquisitivo de los salarios de más de 21 puntos.

Uno de los mecanismos utilizados para disminuir el impacto de esa reducción en la conciencia social, fue el establecimiento de los índices de inflación *prevista* como referencia. Esta cuestión resultó negativa para salvar el poder adquisitivo y progresivamente el movimiento sindical intentó corregirla



con las llamadas *cláusulas de revisión*, para ajustar los aumentos de salarios a la inflación real. En esos años, de reducción anual sustancial de la inflación, el cambio de referencia supuso una pérdida significativa de poder adquisitivo – con especial repercusión para los empleados públicos-. Los cálculos son muy diferentes para esos años, según cada metodología, aunque posteriormente las diferencias son muy pequeñas ya que en los últimos años la inflación está más estabilizada.

En todo caso, todos los analistas coinciden en la contribución de la moderación salarial de esos años al crecimiento de la productividad económica. Igualmente, la percepción de ese bloqueo empresarial e institucional a la mejora de las condiciones salariales fue uno de los factores desencadenantes, en el periodo posterior de bonanza económica, de la renovada exigencia sindical del giro económico y social, en torno al 14 de diciembre de 1988.

Por tanto, lo que quedará de esa fase es la moderación de los salarios con la pérdida de poder adquisitivo para la población trabajadora y una pérdida de legitimidad de esa política de concertación. También existe un desgaste de la credibilidad del discurso de la solidaridad frente al paro –utilizado para evitar la oposición sindical a la moderación salarial-, al comprobarse que los sacrificios de una parte de la población trabajadora –ocupada- no habían servido para disminuir el desempleo y el riesgo de caer en él de otra parte –la parada y en reconversión<sup>6</sup>. Lo que sí se produce, según el Banco de España, es una redistribución de rentas a favor de los empresarios.

En definitiva, en España se instaura una concertación diferente a la clásica concertación europea neocorporatista del modelo keynesiano. Aquí se

---

<sup>6</sup> Así, según el balance realizado por Miguel Ángel Solans (1995:136), esa fase de concertación social en los primeros años de los ochenta, *“contribuyó a garantizar la estabilidad del sistema democrático y a que la crisis económica pudiera remontarse; sin embargo, resulta más dudoso si el balance para el conjunto de los trabajadores y para los sindicatos es igual de positivo. Hubo un claro coste social traducido en elevados niveles de desempleo (de hasta el 21,9% sobre la población activa en 1985, cuando en 1980 era sólo del 11,5%) sin un incremento paralelo de los gastos de protección social, que, aunque crecieron, no empezarán a despuntar verdaderamente hasta los noventa, y también en una pérdida sustancial del poder de compra de los asalariados. La llamada “salida neocorporatista de la crisis” se saldó, pues, a la vista de las cifras, con un desequilibrio en contra de los trabajadores, traducido en sacrificios en su poder adquisitivo y en empleo”*. Pero añade que esa interpretación no significa que él haga una valoración global negativa del proceso. Sin embargo, reconoce que se produjo un descenso considerable en la afiliación, un aumento de la centralización de los sindicatos en detrimento de sus organizaciones de base y una importante rentabilidad política para el Gobierno del PSOE.



produce el 'espejismo corporatista', el 'neocorporatismo débil' o un 'corporatismo subordinado'. La concertación española tiene en común con los sistemas neocorporativos, los grandes acuerdos centralizados con el Estado y los empresarios y las garantías de paz social. Pero en España no existen mejoras significativas para la población trabajadora, y sí corresponsabilidad sindical con algunos recortes de salarios. Las contrapartidas positivas para las clases trabajadoras se pueden situar en el plano político –la democracia- y sindical –la consolidación de los sindicatos-. En esos planos, los factores explicativos derivan de las particularidades de la configuración política de la izquierda, de los límites de la izquierda social o del movimiento obrero y por la estructuración del propio sindicalismo y, particularmente, de las élites sindicales. Todo ello en el contexto de la transición a la democracia española y la 'normalización política' y ante el cambio de ciclo histórico que comienza en Europa desde mitad de los setenta con la crisis socioeconómica.

Pero ese proceso supone una disociación entre la construcción democrática, política y sindical, y la ausencia de mejoras relevantes y transformaciones profundas en el campo económico, laboral y de derechos sociales. La democracia económica seguía pendiente. El giro 'económico y social hacia la izquierda' se aplaza hasta el comienzo de la llamada segunda transición en 1987/88. Esa será la hipótesis que se seguirá contrastando en la siguiente etapa y que, con los cambios posteriores, habrá que adecuar.

En ese sentido, el modelo de concertación que se inaugura en España no es el dominante en Europa en los años sesenta y setenta, de corporatismo institucional de los sindicatos, con intercambio de contrapartidas positivas y reales para los trabajadores a cambio de la paz social, participando en las grandes políticas laborales. Estamos en el comienzo de otra fase histórica. El sindicalismo español tiene gran fuerza movilizadora y simbólica, pero con una debilidad estructural y no es capaz de forzar y gestionar unas reformas y mejoras significativas para la población trabajadora. Los pactos sociales de esta fase tampoco contribuyen a mejorar la situación laboral de la población trabajadora, es un *corporatismo de crisis*, y hay que explicarlos por otros factores sindicales y políticos, tal como se ha comentado antes.



El esquema interpretativo del tipo clásico de neocorporatismo no es válido para interpretar ese proceso de pactos sociales en España. Salen perdiendo las condiciones laborales, económicas y sociales de la mayoría de la población trabajadora, sin que el avance político democrático –referencia común a conseguir- esté asociado a un avance socioeconómico y de los derechos sociales. Ello produce una limitada participación y asociación de la mayoría de la clase trabajadora española y un cierto distanciamiento de los sindicatos que mantienen una relativa fragilidad de afiliación y de poder contractual. Las grandes promesas de contrapartidas positivas –la reducción del paro- no se cumplen, aunque la defensa del empleo ante las reducciones de plantillas derivadas de la reconversión industrial supondrá fuertes conflictos laborales en sectores industriales fundamentales –minería, siderurgia, naval, gama blanca, etc.- que afectan a las bases sociales centrales de los sindicatos, y servirán para paliar los efectos de esa reestructuración del empleo y conservar parte de los núcleos más sindicalizados.

Los grandes beneficios para la sociedad o el país que se señalan –la modernización de la economía, la racionalización del Estado de bienestar- no llegan a ser tangibles para la mayoría de las capas trabajadoras, especialmente, las más bajas. Todo ello constituirá el marco en que se inscribe la socialización laboral de los jóvenes desde los años ochenta con trayectorias precarias.

Así, el principal aspecto organizacional en esa fase es la conformación del campo social y electoral de cada sindicato con el reconocimiento institucional respectivo. Se produce un conflicto intersindical por buscar la representatividad y el poder sindical de ambos sindicatos mayoritarios con dos estrategias con diferencias significativas en ese periodo, pero con puntos en común. Por una parte, la moderación sindical y el aval a los pactos sociales, en el caso de UGT, y por otra parte, cierta ambivalencia entre el apoyo y el rechazo a esa concertación y la política de movilización / negociación, en el caso de CCOO.

Otro nivel de tensiones y competitividad por una dinámica sindical diferenciada se produce con el resto de los sindicatos minoritarios y



nacionalistas, y entre diferentes corrientes internas en el seno de CCOO. Suponen otros conflictos entre diversas opciones estratégicas que aquí no se pueden analizar en detalle.

Sin embargo, la colaboración del movimiento sindical, por su potencial legitimador, será requerida por los poderes económicos y políticos para la estabilización democrática, la moderación de la movilización sindical y de las reivindicaciones obreras, el saneamiento de la economía y la racionalización del Estado de Bienestar. Serán aspectos que los sindicatos administran, según los propios intereses de su estructuración y consolidación organizativa, de las dinámicas sociales en que se encuentran sus bases sindicales y el conjunto del movimiento obrero y de la izquierda. Sobre todo, en una coyuntura de fuerte dependencia partidista de ambos sindicatos –CCOO de PCE y UGT del PSOE-, tiene dependencias por la conformación de los espacios electorales y del poder político de sus referencias políticas.

Por tanto, la concertación española de esos años se debe interpretar con otras claves diferentes al neocorporatismo clásico europeo de los sesenta y setenta. La concertación social clásica, en los principales países europeos, permitió a los sindicatos ser corresponsables de la construcción de los Estados de Bienestar, con pleno empleo, amplios derechos sociales y protección social y significativas mejoras salariales y laborales. Era la conquista de la ciudadanía laboral y social. Se configuraba el modelo de sindicalismo *reformista*, y las reformas –positivas- eran relevantes, aunque fuesen criticadas desde el ámbito marxista y ‘revolucionario’, por favorecer la paz social y la estabilidad del marco capitalista.

En España, ese periodo europeo de reformas, con mejoras laborales y sociales relevantes para la población trabajadora, llega tarde, en una etapa en que se entremezclan los objetivos sociopolíticos urgentes –la democracia y la consolidación de los sindicatos- en el contexto del comienzo del ciclo de crisis socioeconómica. En ese período precedente de los sesenta y setenta los fuertes conflictos laborales impulsados por el sindicalismo, sobre todo por CCOO, los trabajadores consiguieron importantes aumentos del poder adquisitivo de los salarios en la negociación colectiva e, indirectamente,



algunas mejoras sociales –el sistema de Seguridad Social-, normativas – garantías frente al despido-, con casi ausencia de temporalidad. Además, se resolvió la gravedad del paro aquí por la vía de la importante emigración -con unos cuatro millones de emigrantes en esas décadas-. Pero esas reformas se consiguieron, no con el sistema de concertación global como en Europa, sino con un fuerte movimiento huelguístico y en el marco de la ilegalidad del sindicalismo democrático y, en ocasiones, de una aguda represión al movimiento sindical durante los primeros años de la transición política.

El sindicalismo español, en esos años de fines de los setenta y primeros de los ochenta, contribuye a la consolidación de la democracia, a la normalización política -beneficiándose más el PSOE y con la crisis posterior del PCE- y al saneamiento de la economía. Por otra parte, es un freno a las medidas y estrategias laborales, patronales e institucionales, más duras. No obstante, tiene un balance muy escaso en las mejoras del poder adquisitivo de los salarios, en la mejora del empleo y de los derechos sociales para la población trabajadora. Los sindicatos, en un marco de pacificación de las relaciones laborales, consiguen un objetivo fundamental: la consolidación de un modelo de sindicalismo, con hegemonía compartida entre CCOO y UGT, y con un papel decisivo de las nuevas estructuras sindicales medias y altas, aunque en CCOO permanece una fuerte participación de los representantes sindicales de base.

Pero en esos años se produce una importante reducción de las bases sociales del sindicalismo y de su activación. Así, esa consolidación institucional del sindicalismo español, recién salido de la ilegalización, tiene dos puntos frágiles que le dan cierta debilidad estructural: insuficiente poder contractual y transformador en la perspectiva de un modelo socioeconómico avanzado, y limitada capacidad de afiliación, asociativa y articuladora de la mayoría de las capas trabajadoras.

#### **4. Reconversión industrial y autonomía sindical**





Al mismo tiempo, se produce la reconversión industrial y, al final de ese periodo, comienza un proceso de cambios que termina con esta etapa de pactos sociales y división sindical. La **reconversión industrial**, iniciada en tiempos del Gobierno de la UCD, se generaliza en estos años por el Gobierno socialista, con más legitimidad social, y la justifica por la 'modernización del aparato productivo'. Afecta a todos los grandes sectores industriales – siderurgia, naval, automóvil, electrodomésticos- y a la minería, teniendo especial relevancia el sector público. Supone recortes drásticos de plantilla y reajustes de las condiciones laborales. Se producen fuertes resistencias que abarcan al ámbito local y comarcal de muchas industrias básicas, protagonizadas por la base y la izquierda sindical de CCOO y algunos sindicatos locales y nacionalistas. UGT adopta una posición moderada y de colaboración con esa reconversión, y la dirección de CCOO tiene una posición más ambivalente: promueve cierta oposición a la misma y, al mismo tiempo, acepta la negociación de una reconversión menos dura, con la reducción de los aspectos más traumáticos.

Junto con ese aumento de la conflictividad laboral frente a la reconversión industrial, especialmente en el año 1984, se producen dos dinámicas que señalan el agotamiento de esta etapa sindical, conducen a una coyuntura crítica y configuran un cambio estratégico del sindicalismo en España. Uno es el de la '**autonomía sindical**'; el otro, el de una orientación sindical de progresivo distanciamiento de la política gubernamental y por el '**giro social**'.

Ya se ha comentado antes que CCOO era entonces muy dependiente de los intereses del PCE y tenía 'una cierta subordinación política'. Por otra parte, UGT aparece muy vinculada al PSOE, aspecto que le dará, en esos momentos, un apoyo y unos recursos imprescindibles para alcanzar y superar la mayor representatividad y capacidad de iniciativa sindical de CCOO. Por tanto, estas relaciones de dependencia política en esta etapa tienen efectos contrapuestos para cada sindicato. Al desinflar de las expectativas políticas y electorales del PCE, desde 1977, se añade su descalabro electoral de 1982, que produce una fuerte crisis y división interna con dos escisiones –la



'carrillista' y la 'prosoviética'. El intento de contrarrestar el efecto arrastre de ese declive y la pérdida de relevancia parlamentaria y política del PCE, lleva a la dirección de CCOO a iniciar un proceso de autonomía con respecto al Partido comunista, referencia principal hasta entonces. Los intereses de ese sindicato y sus estrategias se defenderán, desde entonces, con independencia de que coincidiesen o no con los intereses políticos y electorales, primero del PCE y luego de IU.

Sin embargo, para UGT, esa vinculación con el PSOE, ya en el poder gubernamental por mayoría absoluta, le supone numerosos apoyos institucionales, económicos y mediáticos, que pretende hacer valer, todavía más, ante la debilidad de los apoyos políticos y parlamentarios de CCOO. Ello, junto con el clima político abierto por las expectativas de cambio del gobierno socialista, produce la consolidación electoral y organizativa de UGT que supera a CCOO en las elecciones sindicales de 1982, 1986 y 1990. Veamos algunos datos significativos de representatividad electoral –tabla 1- y de afiliación sindical.

**Tabla 1**

**Resultados de las elecciones sindicales en las empresas**

(Sin contabilizar representantes de las administraciones públicas)

Años	1978	1980	1982	1986	1990
CCOO (%)	34,5	30,9	33,4	34,5	37,0
UGT (%)	21,6	29,3	36,7	40,9	42,0
Delegados/ as	191.401	164.592	140.760	162.298	237.261
Empresas	61.850	51.664	53.601	70.812	
Trabajadores	3.821.839	3.419.914	2.987.933	3.159.778	

Fuente: Registro oficial de MTAS

En todo caso, hay que precisar, que en Euskadi los sindicatos nacionalistas ELA y LAB, suman más delegados que entre CCOO y UGT, y que en Galicia, el sindicato nacionalista CIG, se mantiene en torno al 20%. El resto son de otros sindicatos minoritarios y representantes no afiliados. Por otra



parte, el número de representantes elegidos sufre una brusca caída, entre 1978 y 1982, de más de cincuenta mil. Luego se recupera, especialmente en 1990 cuando se generalizan las elecciones sindicales en las pequeñas empresas. Igualmente, la representatividad entre ambos sindicatos, con mayor capacidad de recursos para la extensión en las pymes, va aumentando hasta el 80% en 1990, porcentaje que se mantiene desde entonces.

En cuanto a la afiliación, hay muchos datos y fuentes diferentes. La aproximación seguida aquí es la siguiente: en 1978, CCOO tiene más de 1.800.000 afiliados –*cotizantes y simpatizantes*-, UGT dice tener 2.000.000 sin distinguir el nivel de colaboración de los simpatizantes<sup>7</sup>. En 1982, ambos están prácticamente igualados, con menos de 800.000 afiliados cada uno<sup>8</sup>. Es decir, en esos cuatro años, ambos sindicatos pierden más de un millón de afiliados y simpatizantes cada uno<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Es difícil precisar el grado de vinculación de los 'simpatizantes' de los sindicatos. Un indicador general puede ser el de los votantes en las elecciones sindicales y más en general los que 'simpatizan' con sus iniciativas. Es el que utilizan los sindicatos en esos momentos, por el que suman los cinco millones de afiliados / simpatizantes, datos similares a los utilizados por Pérez Díaz (1987) comentados antes. Un criterio más restrictivo y próximo al de la afiliación sería el de las personas que 'apoyan' sus iniciativas y 'colaboran económicamente' con su sindicato. En esos momentos, además de la dificultad organizativa y administrativa en la regularidad y control de las cuotas de afiliación, hay que añadir la existencia de fórmulas de colaboración económica a través de 'bonos' y otras aportaciones materiales puntuales. Así, contando con diversas fuentes de CCOO y UGT, se ha estimado la existencia en CCOO de una proporción mayor de esos simpatizantes 'activos o colaboradores' que son los que se pueden asimilar en ese momento a los afiliados. Ello daría a UGT un total inicial, en el año 1978, de esos afiliados / simpatizantes, inferior al de CCOO y, con el mismo criterio, se habría producido, en esos cuatro años, un descenso más pronunciado en CCOO hasta situarse ambos en un nivel similar en el año 1982.

<sup>8</sup> En relación con los votos en las elecciones sindicales, de acuerdo con la participación y a los porcentajes de representantes sindicales, CCOO fue descendiendo y tuvo en el año 1978, 1,3 millones, en el año 1980, 1,1 millones y en el año 1982, 1 millón. Mientras tanto, UGT fue incrementando sus votos que fueron 0,8 millones, 1 millón y 1,1 millones, en los años respectivos. No obstante, hay que recordar que la proporción voto / representante sindical no es igual en todas las empresas, siendo menor en las pequeñas que son en las que va aumentando la representación de UGT.

<sup>9</sup> Aquí se quiere destacar, al igual que con los datos de Pérez Díaz (1987) el descenso pronunciado de esa vinculación 'explícita' a los sindicatos de más de la mitad de los trabajadores que los apoyaban al comienzo de la transición política –1976/1977-. Más tarde siguiendo criterios más estrictos de afiliación sindical –cotización regular- se explican unos datos globales muy inferiores –1,6 millones en el año 1977, 1,1 millón en el año 1980 y 1 millón en el año 1985-. Sin embargo, señalan la misma tendencia descendente –un tercio- del apoyo y vinculación estable de las clases trabajadoras a los sindicatos, aunque algo menos pronunciada que considerando al conjunto de afiliados y simpatizantes. Es en los años posteriores, en la segunda etapa sindical, cuando se producen los mayores incrementos en los porcentajes de afiliación sindical.



En todo caso, a partir de esos primeros momentos se consolida en España, durante todos los años ochenta, una baja tasa de afiliación sindical con cotización regular, en torno al 15% -similar a la de Francia- pero distanciada de otros países europeos como Italia, Reino Unido y Alemania, entre el 33% y el 40%, y muy alejada de los países con más alta afiliación – más del 70%-, como Dinamarca y Suecia.

En esos cuatro años 1982-1986 se produce la **máxima tensión y competitividad entre los dos grandes sindicatos**, comenzada los años anteriores. La iniciativa y beligerancia mayor proviene, entonces, de UGT contra el sindicato 'comunista' que, según ellos, practica una orientación 'poco negociadora' y 'antisocialista'. UGT tiene el ambicioso objetivo de forzar el debilitamiento de CCOO, asegurándose la completa hegemonía en el ámbito sindical, con un gran despliegue de medios materiales y financieros y el apoyo del Gobierno socialista. Los AES para 1985 y 1986, que rechaza CCOO, son una pieza fundamental de la estrategia ugetista para intentar desplazar a CCOO de la negociación colectiva. Pero esos años se produce el agotamiento de ese modelo de concertación, se reconoce el empate representativo y de los modelos de acción sindical de los dos grandes sindicatos y se inicia un periodo de transición hacia otra dinámica sindical.

## **5. Agotamiento del modelo de relaciones laborales y transición a una nueva etapa**

Esos dos años -1985 y 1986- conforman la transición de la primera etapa a la segunda etapa sindical. Muestran al agotamiento del modelo de relaciones laborales iniciado con los Pactos de la Moncloa, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Básica de Empleo y los pactos generales de rentas, con Gobierno de UCD, y continuados por el Gobierno socialista, con otros reajustes estructurales regresivos (reconversión industrial, precariedad del empleo, reducción de los derechos de las pensiones...). En el marco de las tensiones intersindicales hay tres hechos significativos que influyen en el freno a esas



expectativas de hegemonía sindical de UGT con su apoyo a la acción gubernamental y a una acción sindical moderada y de concertación de rentas.

El primero, el relativo éxito de la huelga general, del 20 de junio de 1985, contra la primera reforma socialista de rebaja de las pensiones públicas, promovida por CCOO, en un contexto de creciente oposición social a diversas medidas del Gobierno y, especialmente, con la amplitud del movimiento pacifista contra la entrada en la OTAN, cuyas mayores movilizaciones y el referéndum se desarrollan en esos momentos.

El segundo, la capacidad de resistencia y de representatividad demostrada por CCOO: pierde las elecciones sindicales de 1986, pero UGT sólo consigue una ligera ventaja en el cómputo general –en un clima de denuncias de favoritismos y fraudes- y CCOO sigue ganando en la mediana y la gran empresa, las más significativas para la acción sindical. Así, desde entonces se produce una situación de casi paridad numérica, con ligeras ventajas de UGT en esos años ochenta y de CCOO, que se recupera, en los noventa.

Por otro lado, esa dependencia y esa orientación sindical de UGT, llevará asociado un aval a la política económica y laboral del Gobierno socialista, convirtiéndose en una fuerza social legitimadora de esa política. Pero, pasados los primeros años, en las bases sindicales se van perdiendo la inicial expectativa favorable en la acción gubernamental en el ámbito laboral y sociopolítico, y su legitimidad va disminuyendo entre gran parte de trabajadores y trabajadoras. La pérdida de credibilidad social en esa corresponsabilidad sindical y subordinación de UGT a esas orientaciones gubernamentales terminará por provocar también un distanciamiento y una mayor autonomía de ese sindicato con respecto al PSOE y el Gobierno socialista, a partir del año 1986. Este distanciamiento de UGT respecto al PSOE se ejemplifica por la tensión entre Felipe González y Nicolás Redondo en la siguiente fase, en la que el Secretario General de UGT encabeza, junto con la dirección de CCOO, la oposición sindical al Gobierno socialista.

El tercer aspecto es el comienzo del cambio de las estrategias sindicales hacia la exigencia de un giro social hacia la izquierda, primero de CCOO y



luego de UGT. Tras la victoria socialista en las elecciones generales de 1982 se abren en España grandes expectativas por el cambio político y social. Ya se ha comentado la apuesta del PSOE por una fuerte reconversión industrial y la alta conflictividad desatada contra ella. Durante los años siguientes, el equipo económico gubernamental, asume los postulados del liberalismo económico dominantes en el mundo occidental, se aplica una política presupuestaria de contención del gasto público y se van introduciendo normativas favorecedoras del trabajo temporal y precario –reforma del año 1984-. A la altura de 1985 ya es evidente, para amplios sectores de la izquierda social y para CCOO, que están frustradas las promesas gubernamentales de cambio a la izquierda en la política social y laboral.

Como se decía, en ese período hasta 1986, se había producido la máxima tensión y sectarismo entre los dos sindicatos, asentados en las diferentes estrategias sindicales y en la pretensión hegemónica de UGT. Pero en esos dos años también comenzará la transición hacia una etapa de mayor colaboración y *unidad de acción* entre los dos grandes sindicatos, con un reconocimiento de UGT de su equilibrio representativo con respecto a CCOO, y una reorientación de las estrategias sindicales de ambos sindicatos hacia una mayor confrontación con las medidas socioeconómicas y laborales del Gobierno socialista. Se produce una coyuntura crítica, un cambio estratégico y una nueva etapa sindical.

Así, seguidamente, como antesala y referencia comparativa a la etapa presente, se empezará por explicar la segunda fase sindical con la referencia principal a la huelga general del 14 de diciembre de 1988 (luego vendrá la tercera fase a partir del año 1996 que terminó en 2010, empezando la cuarta en la que estamos). Es la demostración más firme y rotunda de la identidad social y de clase del sindicalismo en España y tiene de soporte un objetivo laboral central: defender los intereses de los jóvenes trabajadores frente a la precariedad laboral que simbolizaba el contrato de aprendizaje propuesto por el Gobierno. En el plano más general esa identidad hacia los fines laborales inmediatos se complementa con la aspiración al *giro social*, a la mejora de las condiciones sociolaborales del conjunto de las clases trabajadoras. Por tanto,



es una referencia fundamental para el movimiento sindical y las generaciones jóvenes de entonces. Su análisis servirá para comprobar qué antecedentes inmediatos existen en el momento actual, qué punto de partida han tenido sindicatos y clases trabajadoras, particularmente los jóvenes actuales y qué tradiciones están influyendo.

### **Bibliografía básica**

Antón, Antonio (2006): *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, Madrid, Talasa.

Pérez Díaz, Víctor (1987): *El retorno a la sociedad civil*, Madrid 1987, Instituto de Estudios Económicos.

- (1980) *Clase obrera, orden social y conciencia de clase*, Madrid Fundación del INI.

- (1979): *Clase obrera, partidos y sindicatos*, Madrid 1979, Fundación del INI.

Solans, Miguel Ángel, *Concertación social y otras formas de neocorporatismo en España y en la comunidad europea*, Madrid 1995, Tecnos.

Tezanos, J. Félix, *¿Crisis de la conciencia obrera?*, Madrid 1982, Mezquita.