

El sindicalismo español: de la dictadura a la transición a la democracia

Antonio Rivera

El movimiento obrero surgido de la última industrialización española, desde los años sesenta de esta centuria, y las organizaciones clandestinas o toleradas que le dieron forma, constituyen junto con otros movimientos y realidades de conflicto -como el movimiento vecinal, el estudiantil o la renacida cuestión nacional- sujetos protagonistas de primer orden en el proceso de transición a la democracia en España. Se puede afirmar, sin exageraciones, que los trabajadores conformaron en ese momento el núcleo más potente a la hora de cuestionar e imposibilitar la continuidad del “franquismo sin Franco”, igual que supusieron poco después el mayor acicate para las reformas y, luego, uno de los más sólidos baluartes de la estabilidad y continuidad de la democracia.

La nueva clase obrera surgida desde los años sesenta dio lugar a formas organizativas y conflictuales muy distintas de las que había desarrollado el movimiento obrero histórico o tradicional hasta la guerra civil. En ese tiempo del final del franquismo y de la transición a la democracia afloraron, reaparecieron, se consolidaron o entraron en crisis las organizaciones clásicas, históricas, y las que habían ido surgiendo desde la segunda mitad de los cincuenta y los primeros años sesenta. De esa manera, el mapa sindical de la transición difería sustancialmente del de los años treinta, no solo en el carácter de sus organizaciones principales sino también, y sobre todo, en el papel y expectativas de sus trabajadores miembros, así como en el marco de relaciones laborales que le daba soporte.

1. Un nuevo sindicalismo para una nueva clase obrera

A primeros de marzo de 1951 tuvo lugar en Barcelona una famosa huelga donde una población empobrecida al extremo por los rigores de la política autárquica del primer franquismo boicoteó los tranvías cuando éstos incrementaron notablemente sus precios. Un mes después, los escenarios de la huelga fueron las tres provincias vascongadas, en protesta por las malas condiciones de vida y los bajos salarios. En ambos casos se discute aún sobre la entidad que tuvieron las organizaciones clandestinas.

tinias del tiempo de la República y sobre hasta qué punto esas movilizaciones surgieron espontáneamente, con participación incluso de sectores populares de apoyo al franquismo (falangistas o católicos) y solo marcadas a última hora o de manera menor por la presencia de grupos de la oposición ilegal¹. Pero donde sí que se establece una cierta coincidencia, más incluso en un nivel simbólico que en una aplicación rígida, es en señalar esas protestas de 1951 como el “canto del cisne”, el momento en el que el protagonismo de los antifranquistas procedentes del tiempo de la Segunda República va a ceder el testigo a una pronto emergente clase obrera y va a pasar de una conflictividad marcadamente política, aunque de base o razón social, a otra donde se establecen objetivos o conquistas tangibles y posibles. Sería, entonces, el punto de inflexión, cuando la anterior generación obrera y combatiente, y sus tradicionales organizaciones, dejan paso, por inacción, debilidad o efecto de la represión, a otras manifestaciones de protesta y, a la postre, a otras organizaciones.

A partir de 1951 cambiaron muchas cosas en España: terminó la fase autárquica y se dieron los primeros pasos hacia la liberalización económica; comenzó la “guerra fría” y la tensión típica de los años treinta modificó los contendientes, favoreciéndose el régimen franquista de sucesivos reconocimientos internacionales por parte de los Estados Unidos, el Vaticano y, finalmente, las Naciones Unidas. Esos cambios se aceleraron definitivamente a partir del nuevo gobierno de 1957, con el Plan de Estabilización de 1959 y con la incorporación a algunas organizaciones económicas internacionales (la OCDE o el FMI) el año intermedio.

La distribución de la población activa muestra a las claras la naturaleza del cambio social y económico en ese cuarto de siglo que va de 1950 a 1975, y alumbra sobre el origen y características de la nueva clase obrera. En 1950 la mitad de los ocupados trabajaba en la agricultura; la otra se repartía equilibradamente entre la industria y los servicios. En 1975 la agricultura había descendido al 21% del total, la industria había subido al 38 y el sector terciario al 41%. La población activa había pasado de los 10,8 millones a 13,3 para esas fechas, y en la última de ellas 8,8 millones lo constituían asalariados en activo. La categoría socioprofesional que más había incrementado su presencia en esos años era la de los trabajadores de la industria, que casi suponía la mitad sobre el total; la que más había visto mermar su porcentaje era la de los trabajadores del campo, reducidos del cincuenta al diez por ciento. A distancia, pero cualitativamente importante, profesionales técnicos y personal administrativo duplicaban esa presencia, igual que los trabajadores de los servicios. El número de trabajadores cualificados también se había duplicado, sobre todo a partir de mediados de los años sesenta, en claro contraste con la reducción de los no cualificados.

La procedencia rural de esa creciente nueva clase obrera se desprende de los saldos migratorios. Las dos Castillas, Andalucía y Extremadura, Galicia y Asturias y

¹ F. Fanes, *La vaga de tranvías de 1951*, Barcelona 1977; G. Ramos, “Tranvías y conflictividad social en Barcelona (marzo de 1951): actitudes políticas y sociales de una huelga mítica”, *Historia Contemporánea*, 5, 1991, págs.203-217; M. González Portilla y J.M^º Garmendia, *La postguerra en el País Vasco*, San Sebastián 1988.

Cantabria, Murcia, Aragón y Canarias expulsaron población hacia los núcleos industriales y urbanos de Cataluña, Madrid y el País Vasco, a los que se sumaban ahora como destino el País Valenciano y las Baleares². Entre 1951 y 1970 las zonas agrarias expulsaron tres millones de personas (uno en los cincuenta y dos en los sesenta). Solo las cuatro provincias más industrializadas del país (Barcelona, Madrid, Vizcaya y Guipúzcoa) captaban más de millón y medio de esos emigrantes en la década de 1960, que todavía eran 500.000 entre 1970 y 1975.

Esa nueva clase obrera fue construyéndose gracias al prolongado proceso de crecimiento económico que vivió el país desde los años finales de los cincuenta, definitivamente desde el Plan de Estabilización del 59, y que duró hasta que la crisis de 1973 -la provocada por el alza de los precios del crudo- se hizo patente en España: en el momento mismo del fin de la dictadura y del inicio de la transición. Desde 1961 a 1974, el crecimiento medio del PIB fue del 7%, una cota extraordinaria en el conjunto de países de la OCDE. De origen mayoritariamente rural, sin referentes políticos sólidos y poco ligados a la conflictividad anterior a la guerra civil, muchas veces provenientes de la España interior, donde el franquismo parecía más asentado, aquellos jóvenes trabajadores llegaron sin cualificar a las ciudades, padecieron fuertes privaciones materiales y, sobre todo, sufrieron una mezcla de resignación, miedo y pocos horizontes. Pero a partir de mediados de los años sesenta, y por la continuidad de esa fase de crecimiento económico, las cosas fueron cambiando: se incrementó notablemente la cualificación profesional de esos mismos trabajadores, fueron mejorando en sus realidades y expectativas de progreso material, y comenzaron a hacerse ver al protagonizar huelgas y reivindicaciones³.

La liberalización económica de finales de los cincuenta necesitó de una pareja liberalización de las relaciones laborales, menos encorsetada en los límites políticos de la dictadura y más abierta a la negociación y acuerdo entre las partes. Así, la Ley de Convenios Colectivos de 1958 abrió un nuevo cauce para esa negociación, proporcionó un nuevo marco de relaciones laborales, estimuló las demandas obreras y revitalizó las posibilidades de futuro del sindicato oficial, de la Organización Sindical Española. Se produjo entonces una situación singular: a partir de 1962 la conflictividad obrera creció paulatinamente; desde esos años se fue haciendo notar cada vez más la presencia de organizaciones sindicales nuevas, como la JOC y la HOAC, la recién creada USO y, sobre todo, las Comisiones Obreras; y todo ello contando con la continuidad y la mayor participación de los trabajadores en los marcos del sindicato vertical, aunque buena parte de la misma haya que verla como una manera de utilizar ese marco legal para trabajar desde el mismo hacia su transformación o, finalmente, liquidación.

² Datos extraídos de C. Molinero y P. Ysàs, *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Madrid 1998, págs.51-53.

³ S. Juliá, "Sociedad y política", en M. Tuñón de Lara y otros, *Transición y democracia (1973-1985)*, Madrid 1991, págs.35-38; I. Bultó y otros, *Estudios sociológicos sobre la situación social en España, 1975*, Madrid 1976, págs.721 y ss.

Este es un hecho clave para explicar y entender el futuro mapa sindical de la transición. Las demandas de esa nueva clase obrera de los sesenta fueron conducidas por esas nuevas organizaciones. Por el contrario, las clásicas, las que venían de la Segunda República, UGT y CNT, sobre todo, se vieron reducidas casi a la nada al seguir emitiendo un discurso contra la dictadura que, en el plano de la relación laboral, resultaba poco eficaz. Mientras UGT y CNT llamaban a boicotear cualquier relación con el Sindicato Vertical, las Comisiones Obreras, USO y sectores católicos se aprovechaban del mismo hasta lo posible y, sobre todo, daban encaje en una estructura más flexible y adaptada (asambleas, comisiones, instrumentalización de enlaces y jurados de la CNS ...) a esa nueva clase obrera.

Este aspecto que destacamos tiene que ver también con la diferente conformación de la clase trabajadora de ese tiempo, con el cambio de marco histórico y, particularmente, con las diferentes expectativas de transformación social. Antes se han apuntado algunos cambios operados en la caracterización de esa clase (cualificación, procedencia, edad, distribución por sectores de la producción ...). Otros eran evidentes: a pesar del opresivo marco que suponía la dictadura, la situación de España y de Europa en los años sesenta y setenta poco tenía que ver con las tensiones generalizadas de la década de los treinta, de los tiempos de la Segunda República. Por último, el pragmatismo que también se iba extendiendo entre esa nueva clase, su integración en el sistema, su vinculación más a demandas concretas y posibles que a supuestos de transformación global, revolucionaria, indicaban algo que ha desarrollado Álvarez Junco⁴: ese sindicalismo del final de la dictadura, que luego insiste en la transición a la democracia, dispone su actividad al logro de mejores condiciones de trabajo y no se contempla, al contrario de lo que ocurrió en los años treinta, como un instrumento para avanzar hacia la transformación revolucionaria de la sociedad. Incluso más: en la medida en que su intención deja de ser revolucionaria, no constituirá un obstáculo para la continuidad de los futuros gobiernos democráticos y para la democracia misma, sino que se convertirá en un claro baluarte de ese futuro sistema. La futura democracia y la propia transición encontrarían en ese sindicalismo uno de sus más firmes valedores.

2. El movimiento obrero como agente activo en la transición a la democracia

La situación del movimiento obrero español en los años anteriores a la desaparición del dictador viene marcada por la existencia cada vez más cuestionada de la Organización Sindical oficial, por la instrumentalización táctica de esta entidad por parte del sindicalismo de oposición, por la articulación cada vez mayor de esas organizaciones opositoras, por la debilidad de los sindicatos tradicionales que se oponen a la intervención en la OSE y por el incremento progresivo de la conflictividad social,

⁴ J. Álvarez Junco, *Movimientos sociales en España: del modelo tradicional a la modernidad post-franquista*, Documento de trabajo. Instituto Universitario Ortega y Gasset, (s.f.), (s.l.; pero Madrid), (s.p.)

que aunque sigue teniendo raíces de orden laboral se contagia cada vez más de demandas de corte político (libertad de asociación, amnistía, desaparición del Sindicato Vertical ...).

Siguiendo el modelo belga, en 1946 se crearon dos movimientos católicos –la Juventud Obrera Católica (JOC) y la Hermandad Obrera de Acción Católica (HOAC)– especializados en la acción social entre los trabajadores. Hasta finales de los años cincuenta se dedicaron a consolidarse y a formar militantes. La protección que sobre ellas ejercía la Iglesia y su carácter legal permitieron un doble efecto: de una parte, sectores de oposición antifranquistas fueron integrándose en ese movimiento; de otra, una parte del apoyo original del franquismo, el obrerismo católico y determinados sectores de la Iglesia, en particular los luego llamados “curas obreros”, iba a ir evolucionando hacia posiciones de confrontación con éste. Detrás del sindicalismo más activo en el antifranquismo y en la transición, las Comisiones Obreras, y muchas veces con un protagonismo destacado, encontramos a militantes católicos fundando esas organizaciones⁵. No solo eso, también estuvieron detrás de la creación de organizaciones específicas e ilegales, como la Unión Sindical Obrera, y animando huelgas y conflictos⁶. En la segunda mitad de los sesenta empezaron a declinar como tales organizaciones debido a la pérdida del apoyo de la jerarquía eclesiástica, a la irrupción de otras culturas de la mano del nuevo movimiento obrero y también a las “pérdidas de fe” manifestadas en su diálogo con los activistas de ideologías revolucionarias.

Otra organización surgida en la segunda parte del franquismo y que en este caso superaría la fase de la transición es la antes citada USO, creada en 1960 a partir de militantes de la JOC de Guipúzcoa, luego extendida a provincias como Vizcaya, Madrid, Asturias o Sevilla. Su Carta Fundacional es de 1961, en la que integraron un discurso autogestionario y autonomista –luego reforzado tras la salida de un sector hacia la UGT, ya en la transición⁷–, mezclado con valores y discursos del obrerismo cristiano. Aunque en un primer momento se confundieron con las Comisiones Obre-

⁵ En el País Vasco, y no es la excepción, la mayoría de los fundadores de la Comisión Obrera Provincial de Vizcaya provenían de la HOAC. Unos años después, la Ejecutiva salda de su primer Congreso legal, en 1978, procedía en su totalidad del Partido Comunista y de grupos de oposición a éste (maoistas del Movimiento Comunista y trostkistas de la Liga Comunista Revolucionaria) (P. Ibarra y Ch. García Marroquín, “De la primavera de 1956 a Lejona 1978. Comisiones Obreras de Euskadi”, en D. Ruiz (dir.), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid 1994, págs.116 y 138-139). En esa misma obra, en el capítulo dedicado a Cataluña (a cargo de C. Molinero, J. Tébar y P. Ysàs), se puede ver un ejemplo radicalmente distinto: aquí la mayoría de fundadores de CCOO eran del PSUC y solo unos pocos eran de origen cristiano (págs.108-110). Es el caso también de Asturias, Galicia o parte de las de Andalucía.

⁶ Un reciente apunte sobre la JOC lo proporciona F. Martínez Hoyos, “La JOC. Cristians en l’oposició antifranquista”, *L’Avenç*, 246, abril 2000, págs.72-77. Próximamente se publicará la tesis del autor, *Cristianos y cristianas en la lucha obrera. Aproximación a la historia de la JOC/F en Barcelona durante los años sesenta*.

⁷ La USO sufrió dos “salidas”: una hacia la UGT, en 1977, la otra hacia CCOO, en 1980. A su vez, luego tendría dos “entradas”: la primera, la de diversos organismos autónomos vinculados al MOA (1975-1979), la segunda, la de los llamados “independientes”, sindicalmente muy moderados, en 1979.

ras, desde 1967 llevaron a cabo una política diferenciada de éstas, cuando fue patente el control llevado a cabo por el Partido Comunista⁸.

Las Comisiones Obreras suponen la organización característica de esa fase segunda del franquismo y, particularmente, de la nueva clase obrera española surgida con la industrialización de los sesenta. Originalmente aparecieron de forma espontánea, en las fábricas, ligadas a la conflictividad de los últimos años cincuenta y al repunte iniciado en 1962, y justificadas por las tácticas y posibilidades organizativas y de intervención que propició la tenue apertura del marco de relaciones laborales después de 1958. También en su origen agruparon a trabajadores independientes así como a otros ligados a los grupos cristianos ya citados y a los movimientos clandestinos, sobre todo comunistas, pero no solo. Actuaban en los marcos de la legalidad, intervenían dentro de la OSE, pero también tenían una creciente actividad clandestina. De hecho, el régimen toleró una situación que servía también para dar aire y vida al Sindicato Vertical, hasta que a partir de 1967, tras una conocida sentencia en contra del Tribunal Supremo, fueron explícitamente prohibidas y perseguidas por el régimen. El incremento de la conflictividad protagonizada por estas Comisiones y el estrecho marco que permitía la dictadura explican el recurso a la represión de éstas. Internamente, las Comisiones Obreras siguieron caracterizándose por el pragmatismo organizativo -surgían en la fábrica, participaban en las elecciones a enlaces y jurados, se ligaban sectorialmente y de ahí iban creando Comisiones provinciales y de marco más amplio-, y se dotaron finalmente de una identidad como “movimiento sociopolítico”. De alguna forma, con ello se reproducía una característica típica del anarcosindicalismo de la CNT en las décadas anteriores, aunque su voluntad por no reproducir un sindicalismo al uso, centrado solo en las fábricas y en la estricta relación laboral, más abierto a la calle y a problemas no solo laborales, también sociales, tenía que ver más con los condicionantes de la dictadura⁹.

Las organizaciones sindicales que provenían de los tiempos de la República manifestaron una clara incapacidad para adaptarse a la nueva situación. Opuestas radicalmente a utilizar tácticamente el marco de la OSE, su discurso más politizado y la dependencia de sus organizaciones en el exilio debilitaron a unos sindicatos que desde los cincuenta habían quedado muy mermados por la represión y por la anulación de sus activistas. Solo en las zonas de mayor presencia de cada uno de ellos - Vizcaya para la UGT y STV, Asturias para la primera, Barcelona para la CNT- mantenían estructuras y presencia mínimas, por lo que se les encuentra aún en la organi-

⁸ A. Martín Artiles, “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 J. Tusell, A. Alted y A. Mateos (coords.), *La oposición al régimen de Franco*, Madrid 1990, págs.165-188; J. M^a Zufiaur, *Unión Sindical Obrera*, Barcelona 1976; R. Mate, *Una interpretación histórica de la USO*, Madrid 1977.

⁹ Se remite al completo trabajo coordinado y dirigido por David Ruiz, *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. En cualquier caso, no se puede considerar una continuidad entre la tradición de CNT y de CCOO y tampoco se sostiene demasiado la común afirmación de que sus zonas de influencia coinciden históricamente.

zación de algunos conflictos y huelgas. Con todo, nada comparable al nivel que adquiriría el nuevo sindicalismo.

La UGT mantuvo desde el exilio la referencia del sindicato socialista y articuló una relación con entidades internacionales como la CIOSL y la CES. Esas dos fueron en el momento de la transición sus armas más eficaces para recuperar una posición preponderante dentro de un movimiento del que había estado ausente demasiados años. El cambio comenzó a manifestarse a partir del XI Congreso de la UGT, celebrado en agosto de 1971 en Toulouse, capital de los exilios ugetista y cenetista. Precisamente, un año después del también XI Congreso del PSOE, cuando Felipe González se enfrenta al histórico Rodolfo Llopis. En aquel congreso de la UGT la Ejecutiva quedó compuesta por mitades por militantes del interior y del exilio, pero Nicolás Redondo y Ramón Rubial, residentes en España, se pusieron al frente del sindicato¹⁰. Otro cambio importante fue la superación de un anticomunismo histórico que, en el terreno sindical, llevaba a la UGT a actuar como si realidades de la importancia ya de Comisiones Obreras no existieran. Ello propiciaría una mejor adaptación futura de la UGT en el momento de la transición. Además, se estableció una dirección centralizada, el desarrollo de las federaciones de industria (aunque entonces solo existía una escuálida de la metalurgia), el esfuerzo por implantarse en las empresas y la diferenciación orgánica con el PSOE, confundidas las dos organizaciones a lo largo de todo el exilio.

En el caso de la CNT, el exilio de Toulouse mantuvo el control de la organización hasta el inicio de la transición. Desprovista entonces y en el futuro de apoyos internacionales potentes y, en buena medida, actuando en un tiempo para el que no había evolucionado suficientemente, la mayor potencialidad de la CNT la constituyó su recuerdo histórico. Así, núcleos dispersos fueron organizándose desde los primeros años setenta en torno a una idea difusa de lo que fue el anarcosindicalismo histórico y de lo que era el anarquismo pasado por la crisis del 68. Se trató de grupos autónomos con diversos nombres y procedencias, unidos por la reclamación de la historia cenetista. Núcleos obreros, muchas veces, presentes en las fábricas, pero muy lejos todos ellos de alumbrar una organización sindical de cierto peso. La reorganización formal de la CNT no se produjo hasta febrero de 1976, ya muerto el dictador¹¹.

No deja de ser curioso que, aunque no fueran ellos solos, los tres sindicatos que provenían de los tiempos de la República –UGT, CNT y STV– sufrieran procesos

¹⁰ R. Gillespie, *Historia del Partido Socialista Obrero Español*, Madrid 1988, págs.271-280. Este autor señala tres cuestiones de interés: la mayor presión renovadora procedía de militantes del exilio, influyentes veteranos encabezaron el pulso por el cambio y la dirección interior del proceso, en el caso de la UGT, radicó más en las federaciones asturiana y vizcaína que andaluza.

¹¹ A. Rivera, “Demasiado tarde (El anarcosindicalismo en la transición española)”, *Historia Contemporánea*, 19, 1999, págs.329-353. El artículo se publicó a la vez en *Libre Pensamiento*, 31, (Madrid) otoño 1999, págs. 23-40. Una referencia reciente, e importante por tratarse de la región de mayor presencia tradicional del anarcosindicalismo, es la de J. Zambrana, *La alternativa libertaria (Catalunya 1976-1979)*, Badalona 1999.

escisionistas durante la transición, que se explican en todos los casos por intentos de renovar el discurso y la práctica y adaptarlos a la nueva realidad. En los casos de UGT y STV, los escisionistas fueron una minoría disidente que en poco tiempo desapareció; en el de la CNT, con una ruptura más tardía, los disidentes fueron aglutinando descontentos hasta conformar una organización distinta, más potente que la original.

Al llegar a la transición, incluso antes, el sindicalismo oficial se vio obligado a proceder a cambios. Así, la Ley Sindical de febrero de 1971 amplió la cota de representación obrera y separó de manera más clara al sector empresarial del obrero dentro del sindicato. Pero el problema era que éste seguía siendo un Sindicato Vertical ligado al régimen, con unas limitaciones evidentes para propiciar una auténtica libertad sindical, y sometido a una fuerte presión dentro y fuera del mismo, por parte del sindicalismo opositor.

En ese marco, la conflictividad obrera fue creciendo progresivamente. En los años previos a la muerte del dictador, 1974 constituyó el momento más agitado, con un índice del 582 en relación con la conflictividad de 1966, según cifras de la OSE (1.279 según las del Ministerio de Trabajo). 1975 fue también un año conflictivo, preámbulo del de 1976 en que esta conflictividad explota (más si se tiene en cuenta que ésta se produce sobre todo en la primera mitad del año). Desde 1966 el conflicto laboral es constante y, además, no se limita a las zonas y sectores tradicionales sino que se amplía a otros que ahora se incorporaban a la nueva situación socioeconómica¹². En los últimos años de la dictadura, las zonas más conflictivas del país viven una situación de “huelga generalizada”¹³ donde las demandas por la carestía de la vida (fue época inflacionaria) se mezclan cada vez más con reivindicaciones de corte político, donde se incluye la oposición al Sindicato Vertical. Los motivos político-sociales, desde 1974, empezaron a justificar más huelgas que las demandas de salario. La politización de los trabajadores y, sobre todo, de sus organizaciones vivió en esos años un momento extraordinario.

3. Un sindicalismo para una transición

La muerte del dictador coincidió con una creciente movilización obrera por la negociación de los convenios, un sindicalismo de oposición muy fortalecido, que ese mismo año obtenía un resonante triunfo en las elecciones sindicales dentro de la OSE, y un Sindicato Vertical puesto en tela de juicio e impugnado cotidianamente en el marco de las huelgas (rechazo de la representación de ciertos enlaces y jurados, rechazo de letrados sindicales, demanda de eliminación de la OSE hecha tanto des-

¹² Provincias como Navarra, Alava o Valladolid, o sectores como el de la banca, fueron de una conflictividad desconocida hasta entonces. Ver el cuadro que proporciona la obra de C. Molinero y P. Ysàs, *Productores disciplinados y minorías subversivas*, pág.96.

¹³ El término es de P. Ibarra (*El movimiento obrero en Vizcaya: 1967-1977. Ideología, organización y conflictividad*, Bilbao 1987, pág.249-258), aplicado en particular a la situación de Guipúzcoa en los primeros años setenta.

de fuera como desde dentro de ella ...). La tensión social llevó a situaciones de huelga general en localidades, así como a unos inicios del año 1976 realmente dramáticos en poblaciones como Vitoria, donde en enfrentamientos con la policía resultaron asesinados cinco trabajadores y un centenar heridos¹⁴.

Aunque luego insistiremos en la subordinación que se produjo por parte del movimiento sindical a las necesidades y realidades de orden político durante el periodo de la transición, no cabe duda que en el marco de ésta lo que ocurriera en el ámbito sindical era una cuestión de primer orden. La transición a la democracia suponía una clara apertura hacia la libertad sindical y, por supuesto, hacia la desarticulación del anterior Sindicato Vertical. El primero paso dado en esa dirección fue una nueva Ley de Relaciones Laborales emitida en abril de 1976 por el ministro Solís Ruiz. En ella se modificaba la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, se reducía la jornada a 44 horas semanales, se establecían los 21 días mínimos de vacaciones anuales, se creaba el Fondo de Garantía Salarial para prever contingencias empresariales y se establecía una preferencia por la contratación permanente frente a los contratos temporales¹⁵. Hay que pensar que todavía los niveles de paro eran bajos, casi técnicos, y que no se había procedido a la gran transformación del mercado de trabajo que se vivió a partir de los años ochenta.

La reforma sindical propuesta por Martín Villa en mayo de 1976 respondía al modelo de reforma política a que todavía aspiraban los reformistas del régimen. Algo así como cambiar algo para que todo siguiera igual. Se trataba de mantener la OSE, pero abriendo legalmente ésta e integrando en la misma a los futuros sindicatos libres. Es obvio que la respuesta de estos sindicatos fue claramente negativa, más cuando la disolución del Vertical constituía una clara demanda de éstos. Pero la operación de Martín Villa consistente en dilatar por la vía de los hechos la resolución de la reforma sindical dio lugar a que no se creara el marco adecuado para que prosperase una vía de sindicato unitario que sustituyera inmediatamente al Vertical y que tenía a Comisiones Obreras como su principal valedor. En la indefinición, combinada con un marco donde se toleraba la acción de los diversos sindicatos de oposición, fue gestándose el modelo futuro de sindicalismo plural con diversas organizaciones.

Así, encauzada ya la reforma política, la sindical debió esperar a la primavera de 1977. En ese momento se legalizaron los sindicatos (22 abril 1977), desapareció la sindicación obligatoria en el Vertical y, finalmente, fue disuelta la CNS (2 junio 1977), aunque la cuestión de su patrimonio (ahora incorporado a la recién creada AISS) siguió siendo un tema sin resolver y a disposición del gobierno como estímulo para favorecer y premiar sus reformas. La reforma Suárez encaró la reforma sindical

¹⁴ Aunque hay diversos trabajos de interpretación del conflicto vitoriano, remitimos a un volumen de documentos por ser todavía el más útil: *Informe Vitoria. Grupo de trabajo Alternatibak*, mayo 1976. Entre los análisis hechos hasta ahora destacaría el de J. A. Abásolo (*Vitoria 3 de marzo. Metamorfosis de una ciudad*, Vitoria 1987) como el más completo.

¹⁵ M. Redero y T. Pérez Delgado, "Sindicalismo y transición política en España", *Ayer*, 15, 1994, pág.200.

pero subordinando claramente ésta a los *tempos* de la reforma política. Más cuando las direcciones sindicales, subordinadas a las de los partidos, apostaban por la centralidad de esta segunda.

En el ámbito de las organizaciones sindicales que habían ido surgiendo se produjeron dos debates singulares acerca de la unidad orgánica o no del sindicalismo democrático y acerca de su propia constitución interna. La propuesta de una gran organización unitaria de los trabajadores venía de la mano de CCOO. Dos argumentos lo favorecían. En principio, las Comisiones Obreras habían surgido como un instrumento unitario de los trabajadores y tenían ya una importante trayectoria en esa dirección. En segundo lugar, la dirección comunista que habían cobrado éstas desde 1967 veía con agrado esa posibilidad que, en dos escenarios muy diferentes, en Portugal y en Italia, venía siendo una realidad. Al salir de una dictadura similar a la española o después de tres décadas de democracia, en Portugal y en Italia las diferentes organizaciones sindicales habían establecidos acuerdos de unidad orgánica o de alianza intersindical donde, en los dos casos, el Partido Comunista jugaba un papel hegemónico. Esta posibilidad encontró al menos dos fuertes obstáculos. Inicialmente, los propios reformistas del régimen –ministros como Martín Villa– recelaban de un proceso que fortalecía a los siempre temidos comunistas. Por eso preferían una fórmula de pluralidad de organizaciones sindicales. A su vez, éstas, el resto del ámbito sindical fuera de CCOO, y sobre todo la UGT, rechazaron desde el primer momento una unicidad que les anulaba por completo. Más cuando CCOO llevaba dirigiendo el movimiento obrero en los dos últimos decenios y ellos eran poco menos que unos recién llegados cargados de historia y, se supone, de futuro. La creación de la COS en setiembre de 1976 como un embrión de esa futura única central sindical y la salida de la UGT al cabo de solo seis meses es suficientemente expresiva de ese pulso.

En la medida en que prosperó la vía de pluralidad sindical, quienes apostaban por la unicidad debieron proceder a cambios. Era el caso de las Comisiones Obreras. Surgidas espontáneamente como *movimiento*, más que como sindicato típico, debieron afrontar la nueva situación. La Asamblea de Barcelona del 11 de julio de 1976¹⁶ dio la respuesta. CCOO pasaba a organizarse como un sindicato más, aunque reivindicando una denominación “sociopolítica”, esto es, *movimentista*, con un marco de actuación que no terminaba en la empresa sino que se ampliaba a todos los problemas que sufrían los trabajadores. Un sindicato más que asumía la pluralidad interna y externa pero que seguía invocando la necesidad y oportunidad de construir una única central unitaria y plural en su seno. A tal efecto inició una gran campaña de afiliación que, sin embargo, chocó con la salida del sindicato de sectores desilusionados por el abandono de la estrategia unitaria y que rechazaban la hegemonía absoluta del PCE dentro de CCOO¹⁷. Así, 900 afiliados de CCOO crearon en Coslada, el 7 de

¹⁶ *Asamblea General de Comisiones Obreras*, Barcelona 1976.

¹⁷ En el I Congreso que celebró CCOO en junio de 1978, 24 de los 26 miembros del Secretariado Confederal eran dirigentes del PCE (J.L. Guinea, *Los movimientos obreros y sindicales en España. De 1833 a 1978*, Madrid 1978, págs.167-168).

noviembre, un Sindicato Unitario que en unos pocos meses, en la primavera de 1977, quedó dividido en dos: el Sindicato Unitario, ahora bajo el control de la ORT, y la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores, controlada por el PTE. Estas dos organizaciones llegaron a tener un desarrollo muy importante en algunas provincias (por ejemplo, el SU en Navarra o la CSUT en algunas zonas de Andalucía) pero, pasados los años, fueron disgregándose y regresando a CCOO o integrándose en otras organizaciones (o perdidos en el marasmo del “desencanto” iniciado a comienzos de los ochenta).

CCOO debió proceder a su transformación para así competir en condiciones en una nueva realidad de pluralidad y confrontación sindical. En su I Congreso de junio de 1978 el informe del Secretariado ya señala cómo “hemos pasado de un periodo en el que destacaba la coordinación sobre la dirección y, progresivamente, se ha consolidado esta última”¹⁸. Efectivamente, CCOO contaba con la gran ventaja de la historia reciente y con la de tener unos cuadros y un prestigio incomparables. Sin embargo, esa misma trayectoria inmediata marcaba y condicionaba los comportamientos posteriores, obligaba de algún modo a su continuidad, lo que explica en parte las rupturas y tensiones habidas en su seno. El paso a un modelo de sindicato al uso y la posterior moderación del discurso tenía que dejar fuera por fuerza a parte de sus originales miembros. Pero además, y aquí seguimos las consideraciones del historiador Rubén Vega¹⁹, el nuevo marco de relaciones laborales de la transición desplazó progresivamente los valores típicos del líder obrero de la dictadura y reforzó los del burócrata sindical de la democracia. Valores como la valentía, la generosidad, el carisma personal o el respeto forjado en mil batallas daban paso a la preparación técnica para la negociación, el control del aparato burocrático y la capacidad organizativa.

Ese paso encubre otro tránsito que en la segunda mitad de los setenta explica muchas tensiones dentro de todos los sindicatos y que también da pie a entender por qué prosperan algunos y decaen otros. El sindicalismo de reivindicación de la dictadura fue sustituido por el de negociación de la democracia. La asamblea como escenario, o incluso la calle, fue retrocediendo en beneficio de la reunión interna, del intercambio de beneficios sindicato-afiliado o del control de las leyes de la burocracia (en este caso, sindical). El citado autor refiere el desconcierto de un líder obrero asturiano cuando se le ofreció un pequeño despacho desde el que debía dirigir y organizar una unión comarcal de 15.000 afiliados. No estaba preparado para ello. Finalmente, la apuesta por contender en el mismo plano de la disputa sindical hizo que en la práctica la intención “sociopolítica” de CCOO, *movimentista*, fuera anula-

¹⁸ C.S. de CCOO, *I Congreso. La organización de la Confederación Sindical de CCOO*, Madrid 1978, pág.3.

¹⁹ R. Vega, “Los contextos de la acción sindical. Del franquismo a la transición”, *Cuchará y paso atrás*, 5, 1998 (Sevilla), págs.81-99. El autor ha publicado diversos trabajos y libros sobre el sindicalismo asturiano en la transición y, en particular, sobre CCOO y sus escisiones más radicales (la Corriente Sindical de Izquierdas).

da por las necesidades que imponía el sindicalismo convencional. Solo después de la crisis de la izquierda política en los años ochenta y noventa, CCOO recobraría en parte ese atributo, aunque más como referente simbólico de una izquierda desorientada que como articulador social y político de la misma.

Es en ese escenario de progresiva normalidad que propició la transición y la democracia donde la UGT encontró su posibilidad para desarrollarse. La UGT entró en la transición con unos activos mínimos. En abril de 1976 sumaba solo 7.000 afiliados que, como pasó con todos los sindicatos, se incrementaron de manera acelerada en los meses siguientes. Privada, salvo en puntos muy concretos, de líderes reconocidos, sin una mínima estructura, consiguió salir de tan precaria situación gracias a tres circunstancias. En principio, el apoyo exterior. La UGT, a diferencia de otros sindicatos, sí que había mantenido la relación con estructuras internacionales como la CIOSL o la CES, que en los momentos del final de la dictadura y de comienzo de la democracia fueron extraordinariamente generosas en lo que hace a apoyos económicos y reconocimiento internacional. La ligazón clara al PSOE y a la Internacional Socialista no es ajena a todo esto. En segundo lugar, la continuidad histórica jugó fuerte. No solo en tanto que se vindicaba como un referente histórico, sino por el hecho de que durante cuarenta años había mantenido, salvo ciertas alegrías radicalizantes, una clara continuidad con lo que era su origen de sindicato reformista, moderado y ligado a los socialistas. Y en tercer lugar, y muy unido a lo anterior, la pronta evidencia de la crisis económica y el paso a una fase defensiva en el movimiento obrero español (ya clara en los años ochenta) le ganó el favor de los sectores más templados de éste, que veían en las CCOO una opción demasiado radicalizada. A contribuir a todo esto vino la incorporación de un sector de la USO, que se unió a la UGT en el congreso de unificación de diciembre de 1977. Los resultados de las elecciones sindicales son también sintomáticos de cuanto decimos: en las primeras de 1978 la diferencia a favor de CCOO es de 13 puntos, que se recortan a uno y medio dos años después; en las de 1982 la UGT ya toma la delantera a más de tres puntos de Comisiones.

4. El nuevo marco de las relaciones laborales

El mecanismo de representación obrera a través de la pluralidad sindical se puso en marcha mediante la fórmula de las elecciones sindicales. Tampoco éste era un asunto técnico o indiscutible. Pugnaban dos modelos que bebían tanto de la tradición inmediata como de los intereses tácticos de quienes ya se instalaban como sindicatos de más peso: CCOO y UGT. Para la primera se trataba de primar mecanismos unitarios de representación dentro de la empresa. En definitiva, lo que acabaron siendo las elecciones a comités de empresa. La UGT, por su parte, era partidaria de un modelo de secciones sindicales que confirmara también dentro de la empresa la especificidad de cada organización y la pluralidad de opciones. Prosperó la primera, aunque en el futuro se haya combinado con un reconocimiento y presencia de las secciones sindicales (después del Estatuto de los Trabajadores y de la LOLS).

Las primeras elecciones sindicales celebradas en 1978 señalaron ya algunas tendencias que a la postre se han consolidado posteriormente. Estas serían:²⁰

1. CCOO y UGT se destacaron desde los inicios como los dos sindicatos más representativos. Si en 1978 sumaban juntas un 56% de la representación, progresivamente han ido copando tres de cada cuatro puestos en comités de empresa. Con todo, hay una diferencia constante de manera que CCOO obtiene mejores resultados en empresas grandes, con tradición de lucha sindical, o en zonas más industrializadas, mientras que UGT ha prosperado a partir de las empresas medianas y pequeñas, lo que indicaría una maquinaria electoral más eficaz y una menor conexión con la tradición anterior.
2. En las primeras elecciones, alrededor de un 30% de los delegados salió elegido en listas independientes o no sindicales, lo que evidenciaba la falta de rodaje de los sindicatos y la dificultad para llegar a una cantidad de empresas que superó ampliamente los dos millones de trabajadores. En comicios posteriores esa cifra de independientes se ha reducido al diez por ciento (o menos: al 6,7% en 1986), consecuencia de la implantación sindical y de la mayor seguridad que encuentran los trabajadores al ir arropados por unas siglas (además del esfuerzo de los sindicatos por llegar a más empresas y obtener mayor representación).
3. La disputa por el puesto de “tercer sindicato” recayó en beneficio de la USO, con un 8,7% en 1980, pero posteriormente ese argumento decayó al reducir esa opción su presencia a la mitad y no ser sustituida por ninguna otra.
4. En algunas comunidades autónomas es muy importante la presencia de sindicatos nacionalistas. Esto es particularmente importante en el País Vasco, donde una central histórica, Solidaridad de Trabajadores Vascos (luego ELA-STV), se convirtió en el primer sindicato ya en 1978, situación que ha reforzado posteriormente (incluso con el añadido estratégico de otras opciones nacionalistas como LAB). En Galicia, la tímida salida del nacionalismo sindical, que consiguió apuradamente el porcentaje necesario para ser representativo, debió esperar al restañamiento de su escisión (entre INTG y CXTG). En los años noventa esa situación se ha corregido y a partir de entonces la CIG vuelve a ser sindicato más representativo en esa comunidad. En Cataluña no ha prosperado un sindicato nacionalista, lo que confirma una tendencia histórica en el sentido de que diversas organizaciones, como la CNT antaño o la CONC (CCOO) en el presente, vienen a encauzar en parte esa sensibilidad.

²⁰ Resultados de las elecciones sindicales

1978: CCOO 34,5; UGT 21,7; No afiliados y no consta 12,3 y 18,1; USO 3,9; CSUT 2,9; SU 1,7; ELA-STV 23,3; INTG 17,5

1982: CCOO 33,4; UGT 36,7; No afiliados 12; USO 4,6; ELA-STV 30,2; INTG 19

1986: CCOO 34,5; UGT 40,9; No afiliados 6,6; USO 3,8; ELA-STV 34,5; INTG 10,3

(Los datos de ELA-STV y de INTG son en el ámbito de su Comunidad Autónoma)

El resumen está elaborado por A. Soto Carmona (“Conflictividad social y transición sindical”, en J. Tusell y A. Soto (eds.), *Historia de la transición, 1975-1986*, Madrid 1996, pág.404).

5. Sectorialmente han destacado algunas opciones corporativas. Es el caso de la CSIF entre los funcionarios (un 25% en las elecciones de 1987) y, a distancia, de los STE's en la enseñanza.
6. Algunos sindicatos con presencia en el inicio de la transición acabaron obteniendo un resultado menor en este ámbito electoral. En el caso de la USO se achaca esto a su falta de conexión con un partido político, como sí ocurrió con CCOO y UGT, beneficiadas ambas por esa circunstancia tanto en el terreno ideológico como en el más material (apoyos económicos, subvenciones, legislación favorable ...). También habría que considerar las pérdidas de espacio que provocaron sus dos "salidas" hacia UGT y hacia CCOO, así como la desorientación provocada tras el ingreso de sindicatos independientes tildados en algún caso de "amarillos" o corporativos. En lo que hace a la CNT, aunque desde 1976 conoció una importante eclosión, muy destacada en zonas como Cataluña, su oposición radical al modelo de elecciones sindicales y su incapacidad para imponer una vía alternativa de representación acabó por debilitar en extremo su posición, sobre todo cuando comenzó a surgir el llamado "desencanto" en los inicios de los ochenta. Sindicatos escindidos de CCOO, como el SU y la CSUT, limitaron su fuerza a determinadas localidades y entraron en crisis cuando ellos y sus partidos respectivos (maoístas) tropezaron con la evidencia de que la opinión pública española era menos radical de lo que suponían al comienzo de la transición.

La consecuencia es que CCOO y UGT, junto a algún sindicato nacionalista, se instituyeron como "sindicatos más representativos", lo que acabó produciendo una dinámica de presencia pública y de apoyos institucionales, así como de acuerdos entre ellos, que cerraron el paso a otras opciones. La condición legal de "sindicato más representativo" llegó relativamente tarde, por lo que en un principio ésta se asentó en la propia realidad: capacidad negociadora, apoyo político al proceso democrático, legitimidad ganada en el mismo, nivel de afiliación ... Después, con los pactos sociales, los acuerdos con el gobierno, el Estatuto de los Trabajadores o la LOLS, se instituyó un sistema que potenciaba a estas organizaciones permitiéndoles intervenir en la negociación en empresas de más de 250 trabajadores, accediendo casi en exclusiva al patrimonio sindical acumulado (el que gestionó la AISS, procedente del Sindicato Vertical), recibiendo subvenciones y horas sindicales por delegados obtenidos, propiciando su presencia en órganos institucionales (Junta Superior de Precios, INSS, INEM, empresas públicas, universidades ...) ...²¹ Con todo, comparativamente esa institucionalización y ese apoyo externo es menor del que caracteriza a los países europeos del entorno²².

La representatividad a través de las elecciones sindicales se complementa con la afiliación a cada sindicato. Estos sufrieron una avalancha de afiliación coincidiendo

²¹ A. Soto Carmona (pág.403) incluye la lista completa de instituciones con presencia sindical.

²² F. Miguélez, "Las organizaciones sindicales", en F. Miguélez y C. Prieto (coords. y dirs.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid 1991, págs.213-231.

con su legalización (incluso un poco antes, en los meses en que fueron tolerados) y con la desaparición del Sindicato Vertical. En 1978 se calculaba que dos millones de trabajadores tenían carnet de CCOO y un millón y medio de UGT. Ello dio lugar a tasas -sobre todo en algunos sectores industriales: metal, minería, textil- similares a las de los países más sindicalizados de Europa. Sin embargo, a partir de 1979 se produjo un fenómeno de pérdida de afiliación, de manera que en 1982 la tasa llegaría al 20%, con un total de 1.768.000 trabajadores sindicados; baja que afectaría singularmente a CCOO²³. A partir de 1986 se habla de una leve recuperación con tendencia a la estabilidad. Ello hace que España haya terminado por situarse en la banda baja de la afiliación sindical en términos comparativos con Europa (un 11% en 1986, similar a Francia, pero lejos del 45% de Alemania o Italia o del 82% de Dinamarca); situación ésta que tampoco es novedosa en nuestra historia. Con todo, ello supone una crisis del sindicalismo español que al tiempo se compensa con el alto nivel de representatividad y capacidad de movilización de esos mismos sindicatos, expresada en la alta participación obrera en elecciones sindicales y en el seguimiento de las convocatorias de huelgas o de otro tipo de protestas.

La baja de afiliaciones o de “desafiliaciones” en aquel momento se explica por diversos motivos. Uno principal es el propio mecanismo que impusieron las elecciones sindicales y que difuminaba la diferencia real y de servicios entre un trabajador afiliado a un sindicato y otro que no lo estuviera. La entrada en la crisis económica, clara ya desde 1978, retrajo la afiliación, atemorizó a muchos posibles afiliados o expulsó de las fábricas a otros (sobre todo en sectores muy sindicalizados que coinciden con aquellos donde la crisis fue más traumática). El “desencanto” fue en muchos casos producto de la percepción real de que la transición no iba a dar lugar al país que muchos habían imaginado. Cierta radicalidad sindical alimentó pequeños sindicatos producto de escisiones, pero otros muchos trabajadores se limitaron a dejar el carnet. La apuesta, por último, por un modelo clásico de sindicalismo impidió a los sindicatos el conectar con emergentes realidades del mundo del trabajo, como los parados o los enseguida muchos precarizados, inestables ..., situación que hoy todavía se acentúa más. Por el contrario, en la medida en que los sindicatos (o algunos) reforzaron su posición ante las empresas (con prácticas encubiertas cercanas a la contratación vía sindical) e incrementaron su oferta de servicios, comenzó de nuevo a tener sentido el carnet en cierto tipo de empresas y sectores²⁴.

5. Pactos sociales y políticas de concertación.

El neocorporativismo o la política de concertación o pacto social no tenía una larga trayectoria en España. En los años treinta primó la confrontación entre las partes y

²³ Son datos de un estudio de la Fundación Friedrich Ebert utilizado en la obra referida en la nota anterior (pág.217)

²⁴ En sentido contrario puede decirse cómo aquí no prosperó la cuota por tareas de negociación colectiva, que en otros países constituye un flujo normalizado de recursos económicos para los sindicatos.

en los tiempos de la dictadura, ésta no constituía el escenario adecuado para esa estrategia de acuerdos amplios.

El inicio de la política de concertación en la España de la transición hay que buscarlo en los Pactos de la Moncloa de octubre de 1977, que firmaron el conjunto de fuerzas políticas y luego asumieron los dos grandes sindicatos. Es sintomático y significativo ese primer detalle. Los sindicatos no firmaron inicialmente por un doble y coincidente motivo: no podían prometer paz social cuando aún no se habían dado pasos firmes hacia la instauración democrática -en el verano de ese año se celebraron las primeras elecciones y unas semanas antes se había ensayado (y fracasado) un primer acuerdo social-; y así prefirieron que fueran los partidos políticos quienes suscribieran en principio el pacto. Eso venía a consolidar definitivamente la subordinación del movimiento sindical al proceso político. Los sindicatos respaldaban una paz social que venía de la mano de la política. Además, la movilización existente en las fábricas y el todavía precario control por parte de las direcciones sindicales no era el mejor punto de partida para iniciar esa política de pactos. Es obvio decir que éstos fueron fuertemente contestados dentro y fuera de los sindicatos que los respaldaron. Pueden añadirse también como razones la ausencia real de una organización empresarial como acabó siendo la CEOE y la competencia sindical entre CCOO y UGT.

Los Pactos de la Moncloa, a partir de un diagnóstico de la situación económica a cargo de Fuentes Quintana, trataron de poner freno a una desbordante inflación (30%), a un acelerado incremento del paro (unos 700.000) y a un elevado déficit de la balanza de pagos. La crisis económica del 73 se abatía sobre el país coincidiendo con el inicio de la transición. Aparecían nuevos conceptos como el paro, la inflación y los topes salariales. Los pactos establecieron una serie de iniciativas que afectaban a la fiscalidad, la enseñanza, la política de vivienda, la Seguridad Social o el empleo. A cambio, se imponía la contención salarial.

La propia competencia interna entre CCOO y UGT explica este movimiento dentro de la concertación social, así como las actitudes diferentes ante los futuros pactos. A la altura de 1977, CCOO, ligada al PCE, estaba muy interesada en el asentamiento de un proceso democrático y de un consenso que diera posibilidades a todas las fuerzas políticas. Por su parte, UGT coincidía con la impresión temprana del PSOE de verse como alternativa de gobierno. Mientras que CCOO hizo campaña activa por el Pacto de la Moncloa, la UGT se limitó a que lo firmaran sus sindicalistas-diputados.

El año 1977 fue más pacífico en términos de huelgas, pero la conflictividad repuntó hasta 1982, y en buena medida esa tensión tenía que ver con la dificultad de aplicar los pactos en las fábricas. Lo cierto es que UGT se sintió menos sólida a la hora de presionar y sacar adelante acuerdos en las empresas en ausencia de concertación general, y apreció la necesidad de irse desmarcando de su competidor, más bregado en ese trabajo sindical. Por otra parte, la CEOE alimentó esa tensión intersindical y favoreció acuerdos con UGT dejando fuera a CCOO. Así, en julio de 1979 se firmó el Acuerdo Básico Interconfederal entre CEOE y UGT, al que siguió el AMI (1980). Esta tendencia se rompió con el Acuerdo Nacional de Empleo, firmado por los dos grandes sindicatos, la patronal y el gobierno, en junio de 1981, en pleno

retroceso motivado por la crisis y el ascenso del paro. Los sindicatos aceptaron incrementos salariales por debajo de la inflación a cambio de compromisos de creación de empleo que nunca se cumplieron. A cambio, fortalecieron su posición gracias a las subvenciones económicas recibidas directamente del gobierno. La política de concertación siguió luego con los gobiernos socialistas (AI, en 1983; AES, en 1985 y 1986, sin CCOO) y no se rompió hasta finales de 1986²⁵.

Conclusiones

La transición hacia una situación democrática en el terreno sindical estuvo subordinada en todo momento a los ritmos marcados por el proceso político. Esa subordinación se produjo con la anuencia de los propios sindicatos, vinculados estrechamente entonces a sus respectivos partidos políticos. A la vez, ello dio a los sindicatos mayoritarios un plus de legitimidad social al convertirse en agentes impulsores del proceso democrático, aseguradores hasta lo posible de la paz social que precisaba y defensores de la continuidad de ese sistema en momentos de crisis.

El sistema sindical que se desarrolló a partir de la transición fue el identificado por dos grandes estructuras sindicales, progresivamente centralizadas, que cubren las tres cuartas partes del espacio sindical y que únicamente se ven cuestionadas en su hegemonía en alguna comunidad autónoma (en el País Vasco, básicamente). Aunque CCOO y UGT han pugnado por ganar cotas de poder sindical, también han llevado a cabo políticas conjuntas para consolidar esa posición de dominio y frenar posibles ascensos de otras opciones.

Después de un momento de fuerte afiliación sindical, a partir de los años ochenta se produjo una fuerte crisis que, sin embargo, no afecta a la representatividad general del movimiento sindical, respaldado en los procesos de elecciones sindicales y en las convocatorias de movilización que propone.

El mayor problema del sindicalismo español después de la transición no es muy distinto del de otros países europeos: su dificultad para representar directamente, no de manera interpuesta, a sectores cada vez más numerosos que se ven desplazados del primer plano de lo laboral. La apuesta hecha en su día por un sindicalismo de corte tradicional no ha convertido en “clientes” sindicales a sectores como los parados, los precarizados, los jóvenes con empleo inestable ... En ese sentido, la representatividad y legitimidad social del sindicalismo español amenaza con ser más aparente que real.

²⁵ J. Roca, “La concertación social”, en F. Miguélez y C. Prieto (coords. y dirs.), *Las relaciones laborales en España*, págs.361-377.