

Grado en: Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso 2014/ 2015  
Convocatoria: Septiembre

## SINDICALISMO Y CAMBIO SOCIAL EN ESPAÑA

---

LABOR AND SOCIAL CHANGE IN SPAIN

Realizado por el alumno D. **Miguel Ángel Delgado Olivero**

Tutorizado por el Profesor **Dña. Olegaria Cuesta Ojeda**

Departamento: Sociología y Antropología

Área de conocimiento: Sociología

## ABSTRACT

In this paper the historical evolution of the unions is analyzed from its origins in Spain, through different stages where its role has been relevant to the present, where their role is questioned by most of the citizenry. During the Franco regime's political transition to democracy, trade unions played a key role in a historical process, until acknowledged in the Spanish Constitution of 1978. Thus the aim of this study aims to understand the need for trade unions in the present. To do a quick tour of the historical and sociological background of labor organizations in Europe and Spain, focusing on the period of political transition is made. Social changes occurred also analyzed from the union perspective and current situation.

Keywords: Union, unionism, partnership, social dialogue, social partners

## RESUMEN

En este trabajo se analiza la evolución histórica de los sindicatos desde sus orígenes en España, pasando por distintas etapas donde su papel ha sido relevante, hasta la actualidad, donde su papel está cuestionado por gran parte de la ciudadanía. Durante la transición política del régimen franquista a la democracia, las organizaciones sindicales jugaron un papel fundamental en un proceso histórico, hasta su reconocimiento en la Constitución Española de 1978. De este modo el objetivo de este estudio persigue entender la necesidad de los sindicatos en el momento actual. Para ello se hace un breve recorrido por los antecedentes históricos y sociológicos de las organizaciones obreras en Europa y España, centrándose en el periodo de la transición política. Asimismo se analizan los cambios sociales desde la perspectiva sindical acaecidos y su situación actual.

Palabras clave: Sindicatos, sindicalismo, sociedad, concertación social, agentes sociales

## Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Sociedad y sindicatos: aspectos generales.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Antecedentes históricos y sociológicos.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Origen del sindicalismo en España.....</b>	<b>8</b>
<b>3. Papel jugado por los sindicatos en la Transición española.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Cambios sociales desde la perspectiva sindical en la etapa democrática.</b>	<b>20</b>
<b>5. Situación actual ¿Son necesarios los sindicatos?.....</b>	<b>27</b>
<b>6. Conclusiones.....</b>	<b>35</b>
<b>7. Bibliografía.....</b>	<b>36</b>
<b>8. Anexo.....</b>	<b>41</b>

## 1. Introducción

En el primer apartado del segundo punto se abordará la cuestión relativa al nacimiento del sindicalismo como respuesta a la situación laboral de los trabajadores, reflejo de la sociedad del siglo XIX. Las pésimas condiciones de trabajo e ínfima calidad de vida dieron lugar a las primeras revueltas obreras.

En el segundo apartado del mismo punto se abordan las circunstancias que produjeron un cambio en la propia sociedad española, dando lugar a situaciones nuevas que afectaron al funcionamiento de ésta. Para entender la importancia de los sindicatos y su relación con el cambio social en España, es clave la evolución de la sociedad hacia un modelo de desarrollo industrial en la que aparece la división de clases entre quienes poseían los medios de producción y los que no. En ésta, la parte más perjudicada correspondió a los obreros, que solo disponían de su fuerza de trabajo.

Progresivamente fue surgiendo una conciencia obrera que se incardinó con las ideas políticas incipientes que exigían participar, y por tanto, influir en la sociedad. Al mismo tiempo, las clases dirigentes intentaron por todos los medios impedir que la conciencia obrera se organizase. De este modo, para mejorar las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores se tuvieron que cambiar las estructuras de producción a través de mecanismos de reivindicación y lucha.

En el tercer punto se abordará el papel jugado por los sindicatos en la Transición democrática española y su destacado papel, y en el cuarto los cambios sociales desde el punto de vista de la actuación de los sindicatos en la sociedad.

En el quinto punto, se tratará la situación actual de los sindicatos y de su necesidad en la sociedad actual, para finalizar con las conclusiones.

## 2. Sociedad y sindicatos: aspectos generales

### 2.1 Antecedentes históricos y sociológicos

Los primeros contactos obreros fueron tomando consistencia al relacionarse con otros grupos sociales. De este modo y en una etapa final, adquieren organización institucional y contenido ideológico en los países donde la democracia estaba consolidada o en vías de consolidarse, según fuera el caso en función de la alternancia de poder de regímenes dictatoriales. (Zorrilla, R.H.:1988)

De esta forma, se fraguó la unión de los distintos componentes sociales, culturales y psicológicos, que impulsó el nacimiento y consolidación del sindicalismo. Las personas que tomaron la iniciativa de liderar este movimiento no procedían mayoritariamente de las fábricas, sino del gremio artesanal, intelectuales y miembros marginales de los estratos medios y altos de la sociedad. “Fueron, en especial, los intelectuales aquellos que elaboraron metas, y aun modelos de sociedad, en los que concedían un papel privilegiado a los trabajadores fabriles o modernos” (Zorrilla, R.H.:1988, p. 2)

Los intelectuales apreciaron en los trabajadores de las fábricas un estrato social que consideraron fundamental y vital. Aun siendo un grupo emergente y todavía menor en gran parte de los países europeos, consideraban que los obreros en un proceso evolutivo histórico iban a conducir a un sistema social dominado y dirigido por ellos, y que iba a ser rotundamente igualitario.

El pensamiento imperante era el racionalismo con un fuerte componente ateo, que propugnaba que la ciencia sería capaz de revelar todos los misterios de la existencia. Éstos – los intelectuales – visualizaron en la masa de trabajadores manuales a los protagonistas perfectos. En virtud del conocimiento histórico-científico, esta situación tendría reflejo en la tierra: el proletariado o clase obrera se formaba en una especie de “salvador”, que anunciaba que habría que alcanzar la sociedad perfecta y el hombre “completo” mediante la revolución. (Zorrilla, R.H.: 1998)

En este contexto sociológico, la clase obrera nació con la llegada de la Revolución Industrial (siglo XIX) y las condiciones laborales resultantes de esta industrialización capitalista. La cuestión social es la base de la movilización del

proletariado industrial que acaba desarrollando una conciencia propia: el denominado “movimiento obrero” (Palomeque López, M.C.: 1989, p. 32). Con él, aparecen nuevas formas de acción y conflictividad social como la destrucción de máquinas, participación en las luchas políticas o la creación de asociaciones de trabajadores. En los orígenes del movimiento obrero, las revoluciones políticas liberales abolieron las cargas feudales a las que estaban sometidos los campesinos y las regulaciones gremiales de los artesanos. (Montagut Contreras, E.: 2013, p. 1)

Se determinó además la prohibición de crear o fundar organizaciones que tuviesen como objetivo la agrupación de trabajadores, obligando ello a que las relaciones laborales y las contrataciones se formalizasen de manera individual entre trabajador y patrono, en función de las leyes de oferta y demanda del mercado. Quedó, de este modo, establecida la libre contratación.

Con el enorme éxodo de mano de obra de las zonas rurales a las ciudades y la salida de los artesanos de los gremios abolidos a la búsqueda de trabajo, los patronos imponen salarios precarios. La nueva economía industrial, además, producía aumentos de las tasas de desempleo con crisis periódicas. La concentración de grandes cantidades de trabajadores en las fábricas y en los barrios que iban creciendo alrededor de éstas permitió que se creasen organizaciones para la defensa de sus derechos y se produjese un aumento de las movilizaciones. Como consecuencia de todo esto, la conflictividad social fue una constante en esta época.

Los trabajadores, en un primer momento, estiman que las máquinas son las responsables del desempleo. Así, la destrucción de las mismas fue el prelude de la lucha por el reconocimiento del derecho de asociación, a través del que podrían formar sindicatos para la defensa de sus derechos. Este movimiento se denominó maquinismo o Ludismo (acciones organizadas por los trabajadores ingleses contra las máquinas a finales del siglo XVIII y principios del XIX). Estas acciones fueron reprimidas con dureza por el Gobierno inglés, con penas de muerte para quienes las hubiesen cometido. De igual forma, se repitieron estas acciones en otros países europeos, incluida España. (Palomeque, M.C., Álvarez, M.: 2001)

Ir contra la libertad de empresa y contrato, a través de leyes como las Combination Acts de 1799 y 1800 vigentes en Inglaterra, o la Ley Chapelier de 1789 en Francia, era la razón por la cual los sindicatos estaban prohibidos.

A pesar de ello, la lucha se encaminó hacia la reivindicación de la mejora de las condiciones laborales: aumento de los salarios o la reducción de jornada. Asimismo, el derecho de reunión y asociación fueron también reivindicaciones de los trabajadores, particularmente de los ingleses. Finalmente, en 1824 fue reconocido este derecho en Gran Bretaña, y como consecuencia de esto, se crearon las primeras asociaciones.

Su finalidad era auxiliar a sus asociados ante riesgos de enfermedad, muerte o accidente con los fondos provenientes de las cuotas de sus asociados. Se denominaron Sociedades de Socorro Mutuos y solían contar con cajas de resistencia que se creaban con aportaciones de todos con la finalidad de manutención en las épocas de huelga, ya que estos paros pasaron a ser el mejor y más contundente instrumento de presión de los obreros.

Los trabajadores de las fundiciones, mineros, fábricas de máquinas de vapor y de las hilanderías de algodón formaron en Inglaterra asociaciones estables entre los años 1830 y 1840. Destacan los 60.000 afiliados con los que contaba la Asociación de Mineros Británicos en 1844, cuya principal finalidad era luchar por el aumento de salario y la reducción de jornada. Se puede afirmar que, en ese momento histórico, se produjo el nacimiento como tal de los sindicatos – Trade Unions – en Gran Bretaña. (Crossman, R. H.: 2014)

Al comienzo, agrupaban a miembros de una misma profesión, es decir, de oficios, pero más adelante comenzaron a reunir a trabajadores de una misma industria; representaban a un sector determinado, al margen de la profesión o cualificación que tuvieran. Igualmente fueron creciendo geográficamente, primero con un ámbito local, después regional y hasta estatal. En 1834 ya existía la Grand National Consolidated Trades Unions, que agrupaba a unos 600.000 trabajadores a mediados de siglo.

El proceso de formación de sindicatos en Estados Unidos y en el resto de Europa fue posterior. En la segunda mitad del siglo XIX aparecen los sindicatos nacionales en Alemania (la Asociación General de Trabajadores Alemanes en 1863), en Estados Unidos (American Federation of Labour en 1886) o en Francia (la CGT en 1895).

Ya a finales de siglo XIX, las organizaciones de trabajadores aumentan su fuerza, que se refleja en la convocatoria de grandes manifestaciones el Primero de mayo (día internacional del trabajo) o la lucha por conseguir la jornada de ocho horas.

Con la entrada del nuevo siglo, “el sindicato se potenció desde comienzos del siglo XX, precisamente como reacción al industrialismo, expresión típica de la segunda

revolución industrial. Taylorismo/Fordismo y sindicalismo fueron como hermanos que se odian: la presencia de uno fue condición del otro. El Taylorismo/Fordismo provocó - sin quererlo - el desarrollo y el éxito del movimiento sindical. El modelo con sus teorías sobre la producción, igualaba a los trabajadores y el sindicalismo supo transformar esa igualdad en solidaridad”. (Zapirain, H., Zubillaga, I., Salsamendi, G.: 2014, p. 7)

Los trabajadores se dieron cuenta de que si conseguían que se les reconociesen sus derechos políticos como poder votar y ser elegibles (sufragio activo y pasivo) podrían influir en el poder legislativo y ejecutivo para que sus reivindicaciones fueran atendidas. De este modo y a la vez que crecen los sindicatos británicos, los obreros, con el objetivo de lograr la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, se orientan hacia la lucha política. Se trata del denominado Cartismo, que perseguía conseguir los derechos políticos para los trabajadores y con una elevada relevancia entre 1838 y 1848. (Montagut Contreras, E.: 2013)

Reclaman para sí derechos como el sufragio para todos los varones mayores de veintiún años, el voto secreto, elecciones parlamentarias anuales, la abolición de los requisitos de propiedad para ser miembro del Parlamento, la asignación de un sueldo a los parlamentarios y distritos electorales equitativos. Todas estas reivindicaciones fueron plasmadas a través de la Carta del Pueblo, elaborada por la Asociación de Trabajadores de Londres, en 1838. (Marx, K.: 1864)

El objetivo político del Cartismo era la democratización del Estado, para lo que movilizó a la gran mayoría de los trabajadores y clases populares. La relevancia del movimiento reside en la promoción y fundación de partidos políticos socialistas, como consecuencia de las luchas políticas y sociales de los trabajadores a finales del siglo XIX. Esto vino a demostrar la capacidad de autoorganización de los obreros con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales.

## 2.2 Origen del sindicalismo en España

Tradicionalmente, la aparición de las primeras asociaciones obreras de la Sociedad de Tejedores y la Asociación Mutua de Tejedores de Barcelona definen el momento del nacimiento del movimiento sindical en España.

Se constituyeron como Asociaciones de Socorro Mutuo, mediante Real Orden Circular, de febrero de 1839 porque el derecho de asociación de los trabajadores no

estaba reconocido legalmente. Mediante la misma fórmula se constituyeron otras similares como el Taller de Valencia o la Velada de Artistas, Artesanos y Jornaleros en Madrid. (Serrano del Rosal, R.: 2000)

Desde el comienzo y aprovechando el “paraguas legal”, estaban muy implicadas en el panorama político. Tenían una fuerte implicación ideológica, posicionándose contra el orden político vigente (moderado), lo que viene a explicar que asumieran ideas socialistas y anarquistas de representantes cualificados como Guiseppe Fanelli o Paul Lafargue. De aquí su importancia social en ese momento histórico.

Otro rasgo fundamental en el origen del movimiento sindical español fue su diferente orientación y estructura dependiendo del lugar y sector productivo en el que se desarrollaban. Esto constituyó el germen de movimiento asociativo obrero.

La radicalidad fue otra característica del movimiento asociativo obrero en España en sus comienzos, ya que el Estado no reconocía los derechos de los trabajadores ni la libertad para asociarse. Se producen así acciones violentas por parte de los trabajadores como la quema de fábricas en Cataluña o la destrucción de cosechas en otros lugares menos industrializados. (Serrano del Rosal, R.: 2000)

En noviembre de 1868 fue cuando se reconoció legalmente el derecho de asociación, fruto de la revolución de septiembre y el fin del reinado de Isabel II. Esto supuso el comienzo de un régimen más liberal y marcó el punto de partida de una carrera larga y difícil hacia la consolidación de organizaciones obreras permanentes.

El movimiento obrero estuvo muy fragmentado desde sus comienzos porque se partía de distintas situaciones. Por un lado, una España mayoritariamente agrícola, con una gran desigualdad económica, y por otro lado, un industrialismo emergente y muy localizado geográficamente. Esto facilitaba que las necesidades y objetivos de los obreros fuesen muy diferentes. Así las organizaciones que se iban creando estaban vinculadas a alguna de las corrientes ideológicas del momento (anarquismo o socialismo).

Estas divisiones ideológicas y organizativas dieron lugar a una cultura de lucha interorganizativa, que permanecerá constante hasta bien entrada la década de los 80 del siglo pasado.

Especial relevancia tiene la creación en 1888 del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y la organización sindical socialista Unión General de Trabajadores (UGT) por ser el perfecto ejemplo de la estrecha relación entre partidos políticos y

sindicatos, al extremo de que necesariamente para pertenecer al sindicato se debía ser militante del partido político. A mediados del siglo XX ocurriría una situación similar con el Partido Comunista de España (PCE) y el sindicato Comisiones Obreras (CCOO), ya en su fundación, el sindicato estaba vinculado al PCE.

La Confederación Nacional del Trabajo (CNT) de carácter anarquista fue fundada en Barcelona en 1910 y también tuvo un papel destacado en este periodo. Junto a UGT, este sindicato va a ser protagonista relevante en el devenir político, económico, laboral y social de España. Ambas organizaciones mantuvieron difíciles y discontinuas relaciones; aunque tuvieron lugar intentos de fusión, o incluso acuerdos, no dieron resultados positivos.

De igual forma, internamente las dos organizaciones socialistas (PSOE y UGT) mantuvieron muchas discusiones ideológicas y estratégicas, sobre todo por el posicionamiento frente a las ideas comunistas planteadas en la III Internacional fundada por Lenin. El resultado de estas discusiones y crisis interna fue que las juventudes del PSOE, defensoras de la adhesión a la III Internacional, decidieron escindirse y fundar el Partido Comunista Obrero Español. Por su parte, en la UGT se produjo la misma situación de crisis, pero apoyaron la postura mayoritaria del partido, de continuidad de un socialismo moderado y desechando las ideas comunistas.

En los años 20 del siglo XX, ambas formaciones eran verdaderas organizaciones de masas, con una mayor preponderancia del movimiento sindical anarquista frente al socialista, con serias dificultades para implementar sus acciones estratégicas y sus líneas ideológicas.

Las “idas y venidas” en cuanto a las estrategias de las organizaciones no eran solo fruto de la fuerte y arraigada competencia entre organizaciones, sino además del cambio de concepto de cómo se debe llevar a cabo la práctica sindical en cada momento o coyuntura política.

En definitiva, los rasgos característicos de las organizaciones sindicales desde los comienzos con las asociaciones de ayuda mutua hasta el final de la II República y comienzo de la guerra civil fueron “la fuerte vinculación política de las asociaciones, organizaciones o movimientos obreros, la ausencia de unidad en cuanto a criterios de actuación y acción colectiva, el problema de definir y adecuar objetivos sindicales pragmáticos y la constante lucha por el reconocimiento de derechos” (Serrano del Rosal, R.: 2000, p. 46-47)

En la etapa franquista, el modelo sindical pasó a ser corporativista como consecuencia del carácter dictatorial y autoritario del régimen. Se estableció, mediante la decisión de la Junta Nacional de Defensa, la ilegalización por Decreto de 13 de septiembre de 1936 de todas las organizaciones (partidos políticos y sindicatos) que habían participado en el anterior Gobierno republicano, ampliando su ilegalidad a todo el territorio español al finalizar la guerra civil con la victoria del bando nacional.

Desde ese momento hasta la llegada de nuevo de la democracia, los líderes de estas organizaciones fueron perseguidos y represaliados, razón por la que muchos de ellos, además de afiliados y simpatizantes, se vieron en la obligación de exiliarse en países extranjeros para poner a salvo sus vidas. Los que se quedaron en España, lo hicieron para trabajar en la clandestinidad, soportando la presión del régimen.

Antes de la finalización de la guerra civil, el régimen franquista se encargó de crear todo un aparato de corte ideológico y organizativo para dar soporte al Estado Nacional-Sindicalista, dirigidos por los líderes designados por el Movimiento Nacional. Teóricamente, este movimiento defendía el interés común (impuesto por la fuerza) de todos los españoles de trabajar por el bien del Estado (máxima ideológica de un Estado con un modelo corporativista de relaciones laborales parecido al corporativismo portugués o al fascismo italiano).

El desarrollo del marco legal de las relaciones laborales se impuso mediante la fundación del Fuero del Trabajo, de 9 de marzo de 1938, y además el régimen impuso la paz social mediante decreto bajo el pretexto de la defensa del interés común de todos los españoles.

“La Organización Sindical sería a lo largo de la dictadura la joya del falangismo” (Marín, J.M., Molinero, C., Ysás, P.: 2001, p. 35)

En abril de 1937, se creó la Central Nacional Sindical (CNS) heredera de la Falange Española Tradicionalista (FET) y de las JONS, para dar cobertura a los sindicatos verticales obligatorios por ramas de producción al servicio de la integridad económica nacional. Estos estaban en manos del Estado y fueron constituidos legalmente con la Ley de Unidad Sindical de 26 de enero de 1940, y la de Constitución de Sindicatos de 6 de diciembre, culminando “la configuración de la Organización Sindical Española” (OSE). (Marín, J.M., Molinero, C., Ysás, P.: 2001, p. 36)

En esta etapa, los conflictos eran sustentados por los trabajadores, que de una manera espontánea se revelaban en el ámbito de sus empresas. De estas situaciones y de

las comisiones negociadoras nacieron las comisiones obreras, en distintos puntos del país, llegando a institucionalizarse con el tiempo dando lugar a otra organización sindical (CCOO). La primera comisión obrera de la que se tiene constancia es la de la Mina de la Camocha en Asturias en 1957 (Rul-Lan Buades, G.:1994)

El panorama sindical español en la etapa franquista se caracterizó por contar con una serie de sindicatos ilegalizados a nivel estatal (UGT y CNT) y el sindicato vasco (STV) a nivel regional, con parte de sus miembros exiliados en el extranjero, desde donde reconstruyeron su organización, en especial UGT. Tenían bastantes dificultades por su desconocimiento de la realidad y opiniones de sus compañeros en España. Asimismo, renunciaron por completo a usar como estrategia de acción cualquier vía de negociación con el régimen y a infiltrarse en sus estructuras.

Por su parte, los nuevos movimientos sindicales, CCOO y USO, tenían una directriz más pragmática de actuación, usando las pocas oportunidades que la estructura corporativista les ofrecía para mejorar las condiciones laborales de los asalariados. Esto propició que no fueran declarados ilegales hasta mediados de la década de los 60. Tampoco tenían historia previa.

La ilegalización se produjo porque estos movimientos ya se estaban convirtiendo en una poderosa organización que podía llegar a amenazar el régimen establecido. Su implantación ya era tan fuerte en las corporaciones, que implícitamente, su presencia era prácticamente inevitable. Consiguieron seguir movilizando a los trabajadores y hacerse más fuertes entre ellos.

En esta última etapa, se politizó de nuevo el movimiento sindical, más concretamente las CCOO, que en su nacimiento eran independientes políticamente, pasaron a estar controladas por el PCE, lo que supuso la ruptura de relaciones con la USO. A pesar de esto, el enemigo común – la dictadura – consiguió unir en la lucha a trabajadores y las organizaciones sindicales en el objetivo común de derrocar el sistema impuesto por Franco. (Serrano del Rosal, R.: 2000)

### 3. Papel jugado por los sindicatos en la Transición española

El movimiento obrero tenía un doble objetivo: la ya citada contribución a la consolidación de un régimen democrático y, por otro, la utilización de las crecientes libertades para organizar a los trabajadores y asegurarse una posición de fuerza dentro de la sociedad española.

El llevar a cabo estas cuestiones no fue tarea fácil. Hay que sumar la tensión que puede existir en algunas ocasiones entre estos dos objetivos básicos. A pesar de las dificultades del proceso de implantación del sindicalismo en el contexto de una transición política y una crisis económica, se ha conseguido una presencia bastante generalizada de los sindicatos en los centros de trabajo, pero no se ha alcanzado un nivel de afiliación o poder sindical comparable a la mayoría de los países de Europa occidental” (Fishman, R.: 1984, p. 1)

“Los sindicatos, no pueden ser estudiados desde el punto de vista del cambio, sin atender a la sociedad en la que se ven inmersos en la denominada primera transición sindical (1977 al bienio 1986-87)” (Serrano del Rosal, R.: 2000 p. 61)

A comienzos de la década de los 70, aún en una sociedad inmóvil como consecuencia del sistema político vigente, ya se percibía cierto aperturismo al exterior, fruto del Plan de Estabilización de 1959. Éste es origen de las transformaciones en las estructuras económicas y sociales que permitieron que la gran distancia que había respecto a Europa comenzara a recortarse.

De este modo, la sociedad española de esos momentos está inmersa en una serie transformaciones sociales que implican cambios demográficos, sociales y culturales en un contexto político, económico y jurídico concreto. Existe un cambio en las estructuras políticas, legislativas y económicas, que dan lugar a un contexto que propicia el cambio social.

Sin embargo, en el aspecto político no ocurrió lo mismo. No existió voluntad de cambio alguna, se continuó con los bloqueos hacia la apertura hacia el exterior y con las políticas represivas con todos aquellos que no “comulgaran” con la misma opinión del régimen. Algunos sectores pretendieron seguir aplicando – sin éxito - estas políticas aún después de la muerte de Franco, el denominado “Franquismo sin Franco”. (González-Doria, F.: 1974)

Los últimos 25 años del siglo XX están marcados por la Transición política democrática y por la entrada de España en la Comunidad Económica Europea el 1 de enero de 1986. Se rechazó por parte de la oposición el planteamiento continuista del anterior régimen; y las organizaciones políticas se reúnen y coordinan como organismos unitarios con los que el gobierno de Adolfo Suárez comienza un diálogo para buscar un consenso pactado y gradual que permitiera una transición no rupturista ni revolucionaria.

Este acuerdo histórico se refleja en la convocatoria de elecciones generales de 15 de junio de 1977 con carácter previo a los Pactos de la Moncloa del mismo año, y de la Constitución Española de 1978. “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político” proclama en su artículo primero la Constitución dando lugar a un nuevo marco político, legislativo y administrativo en la línea de los países europeos occidentales.

En el periodo de tiempo que transcurre entre los años 1979 a 1982, la democracia española comienza a consolidarse, con el intento fallido del golpe de Estado del 23 de febrero de 1981 que produjo mucha incertidumbre entre la sociedad porque se podía terminar el periodo democrático aún casi sin haber comenzado.

Las políticas de los primeros gobiernos democráticos pudieron abrir una brecha entre trabajadores y sindicatos. Los últimos años del gobierno socialista no mejoraron esta situación, ya que estuvieron marcados de nuevo por la crisis económica, diversos escándalos de corrupción, que contribuyen a la victoria del PP en 1996, además acompañada por un ciclo económico internacional alcista. (Cabrejas de las Heras, G.: 2004)

La crisis de los sindicatos en España es el resultado de dos elementos. Uno, que podría considerarse común a todo el sindicalismo en los países capitalistas y que tiene que ver con las transformaciones de la base sociológica de la afiliación tradicional. Otro, es específico para el caso español, que tiene que ver con la dinámica del proceso de transición política y su desarrollo posterior.

A partir de este momento, y en un corto espacio de tiempo, se sucedieron importantes cambios en la situación legal de los sindicatos. Su legalización permitió su consolidación como organizaciones de masas. Incluso en los primeros momentos de la

transición se llegó a afirmar que los sindicatos estaban jugando un papel político más importante que el que les correspondía en función de su capacidad organizativa.

En España los sindicatos sólo han tenido un breve período de sintonía con el poder político. Fundamentalmente e históricamente la UGT con el PSOE, ya que el sindicato continuaba con diversos problemas internos a finales de la década de los 60 (Arocha Mohedano, M.: 2014). Principalmente por la división de efectivos militantes de la federación madrileña, donde la organización no había sido capaz de reconstruir la dirección. Y en menor medida CCOO con el PCE, hasta que se oficializa la ruptura en 1991 (Juliá, S.: 1996)

Es en los inicios de la transición donde estas relaciones no son de hostilidad, período en el que, además, deben poner en pie sus organizaciones. A pesar de ello, se percibe una línea de rechazo desde el poder político tras superar esta etapa inicial, que podría entenderse perfectamente válido hasta nuestros días. En los años setenta, antes de su legalización, los sindicatos eran factores de desorden y desintegración social. A finales de los años ochenta, los sindicatos son organizaciones corporativas que obstaculizan al Gobierno.

También la transición ha supuesto cambios importantes centrados, sobre todo, en la transformación del sistema de designación parlamentaria y en la homologación política con las democracias occidentales. Pero junto a estas rupturas, permanecen importantes elementos de continuidad, siendo el enfrentamiento del poder político con los sindicatos uno de los más relevantes y significativos. Los sindicatos se enfrentaron, sobre todo, a partir de 1982, con el dilema de, o atender a las demandas de los trabajadores de una mayor seguridad y mejoramiento de las condiciones laborales o asumir la relación entre democracia y racionalidad económica.

Sirva como antecedente histórico, la aplastante victoria lograda por CCOO en las elecciones sindicales, poco tiempo antes de la muerte del dictador Franco, y sucedió así, a pesar de que este sindicato había sido fuertemente reprimido en los últimos años del franquismo. Marcelino Camacho y el resto de integrantes de la cúpula de CCOO interpretaron la realidad política desde la superioridad que ostentaban en la lucha contra la dictadura y con la legitimidad moral que esta circunstancia les confería, defendieron la salida radical de la dictadura con una gran dimensión obrerista.

No solo CCOO, sino el resto de sindicatos, van a plantear una estrategia política en la lucha sindical, asumiendo la dimensión política que en esos momentos tenían los

conflictos laborales, convirtiéndolos en instrumentos muy potentes como presión política antifranquista porque tenían una gran capacidad para alterar el orden público. El movimiento y lucha sindical actuaban persiguiendo el objetivo de conseguir la ruptura política.

A partir de la muerte de Franco, se produce un notable incremento de la conflictividad social, fundamentalmente manifestaciones, huelgas, asambleas, encierros, etc. Se produjo además un momento de inflexión en la fase alcista del ciclo económico, que favoreció la intensificación de la lucha sindical. La crisis económica fue percibida por la clase obrera como una agresión a la que se tenía que hacer frente para evitar sus efectos, intentando avanzar en la estrategia de reivindicación mantenida desde comienzos de los años 70 y consiguiendo aumentos significativos salariales. Ello a pesar de los reiterados intentos por parte del Gobierno para evitarlos a través de la promulgación de distintos Reales-Decretos.

El contexto socioeconómico en España era bastante complicado, marcado por la crisis mundial del petróleo del año 1973, por una elevada tasa de inflación del 26.390% en 1977<sup>1</sup> que, y por una alta destrucción de empleo. Todo ello relacionado con una estructura productiva obsoleta y dependiente en un alto porcentaje de los ciclos económicos internacionales. Lo vemos en el siguiente cuadro adjunto.

Tasa de desempleo y cobertura de protección (1971-1988)

Años	% paro	% Tasa de cobertura	Años	% paro	% Tasa de cobertura
1971	1,5	—	1980	11,5	48,7
1972	1,5	—	1981	14,4	43,0
1973	1,1	—	1982	16,2	33,6
1974	1,1	—	1983	17,7	26,3
1975	1,9	—	1984	20,6	26,4
1976	2,8	—	1985	21,9	32,4
1977	5,3	51	1986	21,5	31,5
1978	7,1	46,7	1987	20,6	28,9
1979	8,7	46,7	1988	19,5	28,9

FUENTE: desempleo: 1972-1976, Internacional Labour Statistics (1989:71) 1977-1988: Anuario El País (1991:408). Tasa de cobertura: Josep Picó (1992:223).

Fuente: Hamann, K. (1993). Afiliación, movilización y aliados políticos: las incógnitas del poder sindical español (1977-1988). *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 3, 107. P. 8

Con la incertidumbre política de ese momento histórico de inicio de la Transición y la situación económica descrita, el Estado necesitaba todos los apoyos posibles. Por ese motivo la colaboración de los sindicatos era muy importante, al poseer

<sup>1</sup> <http://es.global-rates.com/estadisticas-economicas/inflacion/1977.aspx>

una gran capacidad de movilización de trabajadores. Así, el 43.4% de las manifestaciones de 1976 fueron convocadas por los sindicatos, aún sin legalizar. (García, C. S.;1997, p. 17)

Especialmente beligerantes fueron las huelgas de la primera mitad de 1976, aprovechando que se tenían que negociar casi el 70% de los convenios colectivos. Situación esta propiciada por la preponderancia de los convenios locales y de empresa, que fragmentaban la negociación y provocaban situaciones de conflicto, que, sin duda, fueron aprovechadas por los trabajadores.

La afiliación se incrementó de manera importante una vez legalizados los sindicatos (Hamman, K.:1993) para, en los años posteriores, sufrir una disminución importante, según cuadro de afiliación (Oliet Palá, A.:2000)

**Tasa bruta de afiliación en %**

% de afiliación	CCOO	UGT	Resto sindicatos	total
1978	31,3	13,6	11,7	56,3
1980	16,3	10,3	7,2	33,8
1982	5,2	3,5	6,6	15,3

Elaborado por Taboadela. (1993, 425). Se usan y ponderan diversas fuentes. Los datos de 1978 y 1980 se refieren solo a los trabajadores industriales.

**Encuesta sobre el nivel de afiliación sindical en 1977-1982**

Sindicato	1978	1980	1981	1982
CCOO	31,1	16,3-11,2	9,4	9,4
UGT	14,6	10,3-10,1	9,0	8,7
ELA-STV	0,9	1,3	0,8	1,4
USO	2,7	0,8-2,6	2,7	1,3
CNT	1,5	0,8		
TOTAL	57,4	28,2-25,2	21,9	23,5

Elaborado por Führer (1996, p. 137) utilizando fuentes muy diversas. Se ha simplificado el cuadro ofrecido por la autora. En 1980 aparecen dos valores: el primero cuenta solo con los trabajadores industriales y el segundo con todas las categorías.

En definitiva, el Gobierno y la patronal, ante el temor a que se produjesen más conflictos, terminarían cediendo en bastantes ocasiones a las reivindicaciones de los trabajadores, como por ejemplo el ascenso de los salarios por encima de los precios.

Se logró, a través de las movilizaciones sindicales, que el gobierno de Arias Navarro aplicara medidas muy proteccionistas en cuanto a la legislación laboral. Por ejemplo, la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, que establecía un sistema laboral muy rígido (presuponía la relación de empleo por tiempo indefinido, avances sociales como el descanso en sábado por la tarde y domingos, vacaciones anuales de 21 días, jornada laboral semanal de 44 horas, etc.).

De la misma forma, se consiguieron, en los meses que duró el gobierno de Arias Navarro, importantes aumentos salariales, una legislación protectora y deslegitimación

de la reforma sindical que proponía el Ministerio de Relaciones Sindicales. Los sindicatos obstaculizaron decididamente la reforma política.

La oposición, con el apoyo de los sindicatos, había bloqueado el paso a las políticas de reformas del primer gobierno de la Monarquía, pero el gobierno de Arias Navarro resistió la presión de las fuerzas antifranquistas y permitió cambiar las bases de partida establecidas por el movimiento sindical a la muerte de Franco.

En el panorama sindical, dominado casi en exclusiva por CCOO, -definido como un movimiento sociopolítico de carácter plural, pero en el que ejercían su predominio los comunistas con cierta influencia de los católicos, con mucho asentamiento entre los sectores más concienciados políticamente de los trabajadores y que buscaba formar un sindicato unitario al terminar la dictadura- comenzaban a aparecer otras opciones con las que los trabajadores se iban identificando. Este fue el caso de la UGT, mientras que la CNT no pudo encontrar un sitio en el panorama sindical que se estaba conformando.

En el congreso de la UGT, bajo el lema “A la unidad por la libertad”, la organización se pronunció a favor de la ruptura política y sindical con el régimen, manifestando su firme decisión de luchar por la desaparición de la Organización Sindical verticalista, para alcanzar un sindicalismo de clase, libre y democrático. (Redero San Román, M., Pérez Delgado, T.: 1994)

La fortaleza del movimiento sindical en su conjunto se fue debilitando debido a la resistencia en el poder del gobierno de Arias Navarro y su vínculo con el franquismo. Los sindicatos acabarían aceptando la reforma sindical que el gobierno de Adolfo Suárez sacó adelante, no sin resistencia, visualizada en la convocatoria de la huelga general de 12 de noviembre de 1976, realizada por la Coordinadora de Organizaciones Sindicales, en un último intento de unidad de acción.

La huelga no fue capaz de paralizar la actividad laboral en todo el país, tampoco detuvo la tramitación de la Ley para la Reforma Política, así como tampoco se logró variar la tendencia a la liberalización de las relaciones laborales, plasmada en el Decreto-Ley de 8 de octubre de 1976.

Los sindicatos asumirán la reforma política como objetivo para alcanzar la democracia y se adaptarán a la misma en función de la afinidad con los partidos políticos con los que mantienen relaciones. Les costará más aceptar la reforma sindical y continuarán generando conflictividad de una cierta consideración en el campo de las relaciones laborales, pero con un grado de politización inferior.

Se opusieron fuertemente al Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977, mediante el que se liberalizaban algo más las relaciones laborales, y en el que se regulaba el derecho a la huelga y a los conflictos colectivos, se incrementaban las facilidades para el despido, aunque teniendo éste un carácter causal y rechazando que pudiera ser libre, y se contemplaba el cierre patronal.

Los sindicatos fueron legalizados con la Ley de Asociación Sindical de 1 de abril de 1977, y aunque CCOO tenía una mayor capacidad de movilización social y, en ese momento, era superior a la de UGT, poco a poco éste fue ganando influencia entre el conjunto de los trabajadores. En este tiempo, los sindicatos no lograron la aprobación de una ley que regulara la acción sindical en la empresa. Esto provocaba que la regulación de la actividad de los delegados de personal y comités de empresa estuviera basada en la normativa franquista.

Con la firma de los Pactos de la Moncloa, por parte de los partidos políticos con representación en el Parlamento en octubre de 1977 se podría decir que finaliza la transición sindical.

Realmente los pactos eran un plan de estabilización mediante el que se intentaba cortar la política expansiva de la fase anterior para sanear la economía. Se preveía una moderación salarial, que se estimaba en la inflación prevista, y los sindicatos contribuían al consenso dejando en límites tolerables el conflicto socioeconómico. Empezaba así una salida neocorporativa a la crisis económica que las centrales sindicales soportaron desde una posición subordinada a las estrategias marcadas por los partidos y muy entregadas a consolidar el incipiente régimen democrático.

El factor fundamental sobre el que giraron los pactos entre Gobierno, patronal y sindicatos ha sido la ya citada moderación salarial. No obstante, los sindicatos consiguieron que se recogiera su participación dentro de las nuevas relaciones laborales de la democracia, destacando la estabilización e institucionalización de la participación sindical, en concreto, de los sindicatos mayoritarios en el marco socioeconómico español. (Rodríguez-Rata, A.: 2011)

Posteriormente, a finales de 1978, reunidos patronal, sindicatos y gobierno, vuelven a aparecer dificultades para examinar el desarrollo de los Pactos de la Moncloa y proponer nuevas fórmulas de pactos futuros, porque los sindicatos plantean sus estrategias en la línea de sus partidos afines.

#### 4. Cambios sociales desde la perspectiva sindical en la etapa democrática

La intervención de las organizaciones sindicales en la sociedad española como manera de influir en la sociedad y lograr una mayor cohesión social deviene de la participación en la consolidación democrática y del Estado del Bienestar, amparada legalmente en la Constitución Española (artículo 7) y, desarrollada posteriormente a través de los Acuerdos de Concertación Social.

Es de destacar el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979, firmado por UGT y CEOE, que supuso la colocación de las bases de la futura negociación colectiva y se establecían los principios sobre los que debían asentarse las relaciones laborales. Éstos formarían posteriormente el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Parlamento en 1980, terminando de este modo la transición sindical, que dispuso de un recorrido más largo que la política. Aún con todo, no cabe entender adecuadamente la transformación sindical sin el proceso de democratización desde la muerte de Franco hasta la aprobación de la Constitución Española de 1978 (Infante, J.I.P.:2009)

El sindicalismo, al finalizar la transición, había alcanzado un nivel de institucionalización muy alto. Fundamentalmente CCOO y UGT (los mayoritarios) estaban ya incorporados al proceso de democratización, no cuestionaban la legitimación del Estado y aceptaban la interlocución con la patronal. A su vez, desde las instituciones políticas y organizaciones empresariales se asumía la existencia de los sindicatos como un elemento indispensable del sistema económico y social.

A comienzos de los ochenta, los sindicatos se habían convertido en un poder social y con influencia importante, ya que a través de la negociación colectiva, con acuerdos de carácter normativo y participando en las instituciones representaban al conjunto de los trabajadores y no solo a sus afiliados.

La aportación de los sindicatos al comienzo de la democracia fue muy importante, pero en cierto modo, adoleció de autonomía debido al desarrollo de los partidos políticos y a la dependencia que tuvieron de ellos; quizá debido a ciertas “contrapartidas” como la estabilidad y el liderazgo para los sindicatos mayoritarios. Las organizaciones sindicales eran las que mayor capacidad de movilización de masas tenían y habían luchado por establecer el modelo democrático –principalmente CCOO-,

pero sin embargo acabaron subordinadas a las fuerzas políticas y a las instituciones. (Morales Moya, A.M.:2001)

Un momento histórico importante para entender el alcance de la intervención de los sindicatos en las políticas sociales tiene lugar a partir del éxito de la huelga general de 14 de diciembre de 1988. Ésta no solo movilizó a los trabajadores sino a una gran parte de los ciudadanos y supuso una gran conmoción social. Los sindicatos salieron reforzados en su legitimidad y con un mayor poder frente a los empresarios y Gobierno.

Después de esto, se reafirmaron en sus anteriores pretensiones de que el Gobierno diera a su política económica un “giro social” plasmándolas a corto y medio plazo en políticas salariales y laborales, y otras referidas a vivienda, medio ambiente, enseñanza... Desarrollaron sus expectativas negociadoras frente al Gobierno en dos programas generales de carácter estratégico y unitariamente elaborados: La Propuesta Sindical Prioritaria de 1989 (Mosquera, M.S.: 2014) y la Iniciativa Sindical de Progreso de 1991. (Redero San Román, M.: 2008)

La concertación social había surgido motivada por la situación política en la Transición combinada con la crisis económica. Se produce una situación coyuntural que facilita un clima de consenso “general institucional” socio-corporativo entre partidos políticos y agentes sociales con la finalidad de llegar a la estabilidad democrática y mejora de la economía en un marco de paz social. (Serrano Sanz, J.M.:1994)

Existen diferentes clasificaciones por etapas de la Transición, según los distintos autores. Son prácticamente coincidentes en el tiempo en función de la existencia o no de pactos o acuerdos de concertación y del tipo de concertación.

Sirvan como ejemplo las tres siguientes, citando los acuerdos producto de estos procesos y el papel jugado por los agentes sociales como parte negociadora de los mismos.

Una primera clasificación con tres fases: (Arasanz Díaz, J., Martí López, A.: 2005)

1ª. Período de concertación de la época de los grandes pactos sociales (1976-84).

2ª. Período de confrontación (1984-96).

3ª. Una nueva ronda de concertación caracterizada no sólo por la rearticulación de los distintos niveles de negociación sino, principalmente, por los cambios en la agenda de negociación de los agentes sociales (de 1996 en adelante).

En la segunda clasificación se distinguen: (Pérez Infante, J.I., 2006)

1ª. Transcurre entre 1977 y 1986, caracterizada por grandes pactos sociales.

2ª. Transcurre entre mediados de 1994 y finales de 1997, en la que no se suscriben grandes pactos sociales, sino acuerdos de carácter específico entre gobierno y los interlocutores sociales más representativos a nivel nacional.

3ª Comienza en 2004, tras la celebración de las elecciones legislativas que todavía se mantiene en la actualidad. Se inicia con la Declaración para el Diálogo Social del 8 de julio de 2004, suscrita por el gobierno y los interlocutores sociales representativos a nivel estatal.

En la tercera y última clasificación: (González, A.: 2010)

1ª. Una época dorada, coincidente con el proceso de transición y consolidación democráticas y de crisis económica (1977-86).

2ª. Otra de fuerte expansión y de confrontación entre los agentes sociales, especialmente los sindicatos y el gobierno con un declive de la concertación que se mantuvo hasta 1994.

3ª. A partir de 1994 se reanudó la práctica de los pactos sociales, pero ahora con un carácter bilateral y sobre aspectos específicos, generalmente políticas de empleo y reformas laborales. Ciertamente es que en 1997 el acuerdo entre los actores sociales sobre reforma del mercado laboral fue asumido por el gobierno, que lo trasladó a rango de ley, pero habría que esperar hasta el año 2006 para la firma de un nuevo pacto trilateral que puede insertarse, en sentido estricto, dentro de los parámetros que definen la concertación.

Primera etapa, grandes acuerdos: 1977-86

- Los Pactos de la Moncloa (1977)
- Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) 1979
- Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (AMI) 1980-81
- Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) 1981
- Acuerdo Interconfederal (AI) 1983
- Acuerdo Económico y Social (AES) 1985-86

Segunda etapa, de confrontación: 1987-1994/95

- Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua (ANFC) 1992
- Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 1995-1997, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, 1994
- Acuerdo Interconfederal sobre Ordenanzas y Reglamentaciones (AIOR) 1994

Tercera etapa, Competitividad: 1994-95 en adelante

- Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) 1996, renovado posteriormente en 2001,2004,2009 y 2012
- Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, 1996
- Acuerdo para el empleo y protección social agrarios, 1996
- Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional, 1996
- II Acuerdo Nacional de Formación Continua, 1996
- Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, 1996
- Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo (AIEE) 1997
- Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Varios (AICV) 1997
- Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) 1997, con continuación en:
- Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC) 2002 con prorrogas anuales hasta 2008
- Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de su actividad, 1998
- Acuerdo sobre el programa de incentivos al empleo estable para 1999, a finales de 1998
- Acuerdo para la mejora y el desarrollo del Sistema de Protección Social, 2001
- Declaración para el Diálogo Social 2004: Competitividad, empleo estable y cohesión social, 2004

A partir de la Declaración de 2004, se materializan numerosos Acuerdos Tripartitos. (Pérez Infante, J. I.: 2006)

Durante el desarrollo del Estado del Bienestar, los sindicatos han ido realizando y gestionando una serie de programas y proyectos sociales, dentro del marco que constituyen las políticas sociales como elemento de cohesión social y de lucha contra la exclusión social, al margen de la acción reivindicativa característica de los mismos: el ejercicio del derecho de huelga. (Köhler, H. D.: 1995)

Estas intervenciones se han ido desarrollando principalmente mediante variadas aportaciones a los distintos sistemas de protección social, y más concretamente, a los servicios sociales, mediante programas diversos en un contexto donde confluyen el sindicalismo y el Sistema Público de Servicios Sociales. (Beneyto, P. J.:2008)

Las organizaciones sindicales como agentes sociales no son instituciones, pero sí adquieren un carácter institucional, en el sentido de que participa y colabora con ésta compartiendo una serie de objetivos de interés social.

Partiendo entonces de la consideración de las organizaciones sindicales como agentes sociales debemos adjudicarle los adjetivos de plural, colectivo, sujeto de acción, organizados, complementarios a la acción pública y colaboradores con la administración.

La relación que se establece entre la administración pública y los agentes sociales es de mutuo beneficio. Para la administración, contar con estas organizaciones le permite una mayor aproximación a la realidad diagnóstica y a la intervención social y, en consecuencia, a la definición más acertada de objetivos y adquisición de una perspectiva más global. Permite también sumar recursos humanos y técnicos; conocer y participar en redes sociales; dar más difusión a las actuaciones institucionales; pero ante todo, contar con agentes sociales permite a la administración legitimar su acción y en consecuencia, y como contrapartida, obtener una mayor rentabilidad política. (Caro Blanco, F.:2011)

Los agentes sociales tienen, a través de la colaboración con las instituciones públicas, la posibilidad de incidir en la realidad social y política y, en algunos casos, la posibilidad de materializar sus propuestas u objetivos, adquiriendo así una determinada función y relevancia social. A su vez, esta colaboración les permite adquirir una serie de beneficios económicos, a través de la financiación directa o de la posibilidad de actuar en órganos de reconocimiento social, político o financiero.

Por ejemplo, el Ministerio Empleo y Seguridad Social – tal y como publicita en su página web institucional – otorga categoría de agentes sociales a una serie de organismos, agrupados en distintas tipologías: Organizaciones Empresariales (CEOE y CEPYME), Organizaciones Sindicales (UGT, CC.OO, USO, ELA y CIG), otras organizaciones, que representan una amplia diversidad de asociaciones, Fundaciones, Observatorios, y diversos ámbitos de la administración. Este reconocimiento oficial como agentes sociales, acerca a los sindicatos a la gestión en primer lugar laboral y posteriormente social, es decir, en el mundo del trabajo y también en el mundo de lo social.

A pesar del rasgo característico del plurisindicalismo reconocido en la Constitución, la práctica refleja que cuando nos referimos a los sindicatos, lo hacemos a CCOO y UGT (los mayoritarios) o duopolio estatal (Köhler, H. D., & Jiménez, J. P. C.: 2008) Si bien hay un cierto y lógico paralelismo entre el proceso histórico vivido por los movimientos sociales y el movimiento sindical, afectados estos segundos de manera similar por los sucesivos contextos políticos e institucionales, los cambios vividos por las organizaciones sindicales, sin embargo, han estado marcados por una doble tendencia:

- 1) La hegemonía de dos centrales sindicales, CC.OO y UGT, propiciada y fortalecida por las características del sistema de representatividad, que ha acabado convirtiéndolas en grandes corporaciones, frente a la marginalidad del resto de organizaciones.

- 2) La participación de estas dos centrales – reconocidas por el sistema político español como agentes sociales – en las sucesivas reformas laborales, a partir de la consolidación del Diálogo Social y la Concertación.

Estas dos situaciones, hegemonía y concertación social, han jugado un papel fundamental en los designios del sindicalismo español, y en la capacidad de los sindicatos para incidir en las políticas sociales. Sirva como ejemplo de las políticas llevadas a cabo por las organizaciones sindicales, los programas de orientación y formación para el empleo, los servicios de información y orientación a trabajadores inmigrantes, y los de atención y promoción social a la mujer y a la población joven.

De igual forma han desarrollado acciones en otras materias de protección social como pensiones, sanidad, dependencia, desempleo o servicios sociales, medio ambiente, pobreza y exclusión social, violencia de género, desigualdad salarial entre hombres y

mujeres, investigación en I+D+I, energía, etc. completan el catálogo de campos de acción según la propia página web de CCOO, ([www.ccoo.es](http://www.ccoo.es))

El papel de los sindicatos en el sistema público de Servicios Sociales viene marcado porque el hecho de que se convierten en instrumentos de provisión social, un mecanismo más de legitimación, que les proporciona como agentes sociales un importante reconocimiento social e institucional. La acción sindical ha sido convertida en empresas de servicios como mecanismos que generan los suficientes recursos económicos para la supervivencia y el mantenimiento de las estructuras sindicales. (Caro Blanco, F. 2011)

Ver comparativa del proceso histórico de los movimientos sociales y sindicales en España en anexo número 1.

## 5. Situación actual ¿son necesarios los sindicatos?

Tras la legalización de los sindicatos en España cabe preguntarse por el papel jugado por éstos en nuestra sociedad en el periodo de tiempo que va desde la denominada Transición democrática hasta nuestros días y si son percibidos como necesarios. Como consecuencia de esta legalización se configura un marco que legitima, ampara y garantiza sus derechos en el sistema democrático.

Así, en la Constitución de 1978, en su artículo 7, les reconoce un estatus relevante en la sociedad al estar incluidos en el Título Preliminar: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

Asimismo en el Título I, de los Derecho y Deberes Fundamentales, en el artículo 28, se recoge el derecho a la libre sindicación, a fundar sindicatos y de huelga:

“1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

En el artículo 37, se otorga una garantía a la fuerza vinculante de los convenios colectivos y al derecho a la negociación colectiva.

“1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las

limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

Establecido esto en la Carta Magna, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrolla y garantiza la aplicación de estos derechos. Finalmente, en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, de 2 de agosto (LOLS) se establece el contenido y desarrollo del derecho a la libertad sindical.

Evidentemente, el papel jugado por los sindicatos en España durante un momento histórico crucial como fue el paso de un régimen político dictatorial y represor a otro democrático es generalmente reconocido como “muy importante”. Jugaron un papel como elemento de cohesión social y colaborativo en las políticas que dieron lugar al denominado “estado del bienestar”, que en la actualidad se encuentra bastante debilitado como consecuencia de la implementación continuada de políticas neoliberales.

A lo largo de estas casi cuatro décadas desde la legalización de las organizaciones sindicales, éstas han tenido serias dificultades de adaptación a un entorno que la globalización ha variado totalmente, la denominada crisis de transformación del sindicalismo. “Los sindicatos plantean que es preciso que la globalización económica vaya acompañada de la globalización del movimiento sindical y de la acción sindical internacional”. (Vidal, M.D.M.M.: 2012)

También defienden que “la responsabilidad social empresarial (RSE) puede conllevar riesgos, pero también oportunidades. Uno de los posibles riesgos es que las empresas la consoliden como un modo de debilitar la negociación colectiva y a las organizaciones sindicales. Sin embargo, se plantea también que la RSE puede fortalecerlas, muy en especial si se convierte en una vía para el desarrollo de la acción sindical internacional y la negociación colectiva transnacional”. (Vidal, M.D.M.M.: 2012)

En este marco y con la crisis como principal factor, las dificultades sobrevenidas para los sindicatos pasan por la impotencia para responder a los efectos de ésta, y a las necesidades, a las expectativas depositadas y a las exigencias de los trabajadores.

En el debate social se incide en la “ofensiva que los poderes económicos y sus representantes políticos han lanzado para derribar o debilitar cualquier contrapoder social, aprovechando la oportunidad que les brinda la crisis. Y entre los medios utilizados, además del debilitamiento institucional y legal, se encuentra la destrucción

interesada de la legitimidad social del sindicalismo, de su reputación pública. Destruir las formas colectivas de organización y su capacidad de actuar como contrapesos sociales deviene clave para imponer la hegemonía económica, política y sobre todo ideológica del capitalismo financiero”. (www.espacio-publico.com)

La percepción social general que se tiene de los sindicatos es que son un “mal necesario” (Leya Piña, M.A., Rodríguez Lagunas, J.,2002)

Con el transcurso del tiempo se han ido politizando, perdiendo el contacto con la situación real del entorno laboral y social de los trabajadores, y burocratizándose. Esto se refleja, por ejemplo, en los datos del barómetro del CIS (Estudio nº 3021,2014) de abril, acerca de la confianza generada por las instituciones. De los resultados obtenidos, se desprende que la ciudadanía manifiesta un rechazo y desafección importante hacia la actuación del Gobierno, partidos políticos y sindicatos.

*“A continuación, me gustaría que me dijese el grado de confianza que tiene Ud. en una serie de instituciones, utilizando una escala de 0 a 10 en la que 0 significa que no tiene Ud. "ninguna confianza" en ella y 10 que tiene "mucha confianza".*

	Media	Desviación típica	(N)
La Monarquía	3,72	3,03	(2.406)
El Gobierno	2,45	2,55	(2.433)
El Parlamento	2,63	2,47	(2.289)
El Gobierno de su comunidad autónoma	3,07	2,63	(2.368)
El Parlamento de su comunidad autónoma	2,99	2,59	(2.236)
El Tribunal Constitucional	3,35	2,59	(2.103)
El Defensor del Pueblo	3,87	2,70	(2.008)
Las Fuerzas Armadas	5,29	2,95	(2.322)
La policía	5,70	2,73	(2.423)
La Guardia Civil	5,78	2,84	(2.411)
Los partidos políticos	1,89	2,12	(2.402)
Las organizaciones empresariales	2,94	2,41	(2.186)
Los sindicatos	2,51	2,39	(2.331)
Los medios de comunicación	4,51	2,46	(2.385)
La Iglesia católica	3,39	3,13	(2.393)
El Consejo General del Poder Judicial	3,31	2,61	(2.081)

Fuente: Centro de Iniciativas Sociológicas (CIS), pregunta nº 9, abril 2014

Existe la percepción de que los sindicatos se han convertido en un “anexo” de la Administración Pública (gobernada y controlada por los políticos), y que, por eso, se han convertido en un problema más, como la clase política, alejándose cada vez más de las luchas por los trabajadores y por la justicia social que siempre les caracterizó. “La percepción social que pervive aún entre un segmento importante de trabajadores que

asocian a los sindicatos más con los problemas que con las soluciones, con el riesgo más que con la seguridad, con lo político más que con lo social” (Beneyto, P.J.: 2008)

En la misma línea, las referencias a las convocatorias de huelgas generales, derecho fundamental recogido en la Constitución Española por parte de las organizaciones sindicales mayoritarias, excepto en alguna ocasión (14 de diciembre de 1988) los resultados no siempre han sido los deseados. A pesar de que han sobrado motivos, quizá por una cierta connivencia con los gobiernos de cada momento histórico (al margen de su signo político), o a cambio de ciertas prebendas como la siempre controvertida financiación pública de los sindicatos a través de los presupuestos generales del Estado (Taibo, C.: 2011)

La pérdida de contacto con la realidad social y laboral propiciada por la jerarquización y burocratización de sus cúpulas dirigentes, favorece que se sean percibidos como los partidos políticos con una creciente pérdida de credibilidad. (Cabrillo, F.: 2013)

Se les ve como parte del problema y no de la solución, aunque, paradójicamente, se siga confiando en ellos porque se estima que su labor es fundamental, aunque se hayan distanciado de los trabajadores, tal y como recoge en el barómetro del CIS (Estudio nº 3005,2013) de noviembre.

*¿Cuál es el principal motivo por el que dejó de pertenecer a esas asociaciones o grupos?*

	TOTAL	Estatus Socio Económico					No consta
		Clase alta/ media alta	Nuevas clases medias	Viejas clases medias	Obreros no cualificados	Obreros no cualificados	
<b>Un sindicato</b>							
Porque la causa o el tema que defendía dejó de ser importante para Ud.	13,0	6,7	13,2	28,6	13,5	15,4	-
Porque surgieron discrepancias con otros miembros de la organización o asociación	19,1	31,1	13,2	14,3	18,0	15,4	33,3
Porque no servía para nada	24,3	26,7	28,3	-	24,7	19,2	66,7
Por falta de tiempo	4,3	4,4	3,8	7,1	3,4	7,7	-
Porque se aburría	0,9	-	3,8	-	-	-	-
Porque lo dejó (empresa, de estudiar...)	10,0	6,7	11,3	21,4	12,4	-	-
Porque le relevaron de sus funciones	0,9	-	-	-	-	7,7	-
Por la economía	3,9	-	3,8	-	5,6	7,7	-
Por motivos profesionales	2,2	4,4	3,8	-	1,1	-	-
Por la edad	6,5	4,4	5,7	-	9,0	7,7	-
Por cierre (empresa...)	-	-	-	-	-	-	-
Por cambio de residencia	1,3	-	3,8	-	1,1	-	-
Porque siempre trabajaban los mismos	0,4	2,2	-	-	-	-	-
Por enfermedad	-	-	-	-	-	-	-
Otro motivo	1,7	-	-	-	2,2	7,7	-
N.C.	11,3	13,3	9,4	28,6	9,0	11,5	-
(N)	(230)	(45)	(53)	(14)	(89)	(26)	(3)

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Pregunta 14, noviembre 2013

El análisis de los resultados de la encuesta revela que el 24.3% estima que “no sirven para nada” o “no defienden sus intereses” y el 13% que defienden cuestiones que no son trascendentes.

Evidentemente, en el contexto sociolaboral actual no ayuda a revertir estas percepciones. Las políticas neoliberales se han impuesto por gobiernos de derechas en Europa y en España, en particular; y los ajustes o recortes económicos se ‘venden’ como algo totalmente necesario, ya que si no se hicieran la situación sería aún peor, a pesar de que su eficacia se haya demostrado nula para la mayor parte de la ciudadanía.

Se da, por tanto, una situación de conformismo y resignación que, conjuntamente con la campaña de descrédito permanente hacia los sindicatos, no permite combatir “los intentos de justificación de esa política (inevitabilidad, lo menos malo, culpabilidad a la sociedad, neutralidad técnica) y se resquebraja la legitimidad del poder establecido” (Antón, A.: 2011)

Otro de los motivos de la desafección reflejada en la encuesta del CIS es que, como consecuencia de la presión ejercida por los poderes económicos y políticos, se ha producido un debilitamiento de la negociación colectiva y empeoramiento de las condiciones de trabajo. El establecimiento de las condiciones laborales cada vez se ha ido descentralizando más, de forma directa en algunos casos, o indirecta a través de la flexibilización; aumenta el empleo temporal, se produce un desmembramiento de las grandes empresas y disminución de la capacidad de resistencia de los trabajadores. Ello lleva a que los sindicatos, al ser más débiles, tienen una capacidad de acción menor.

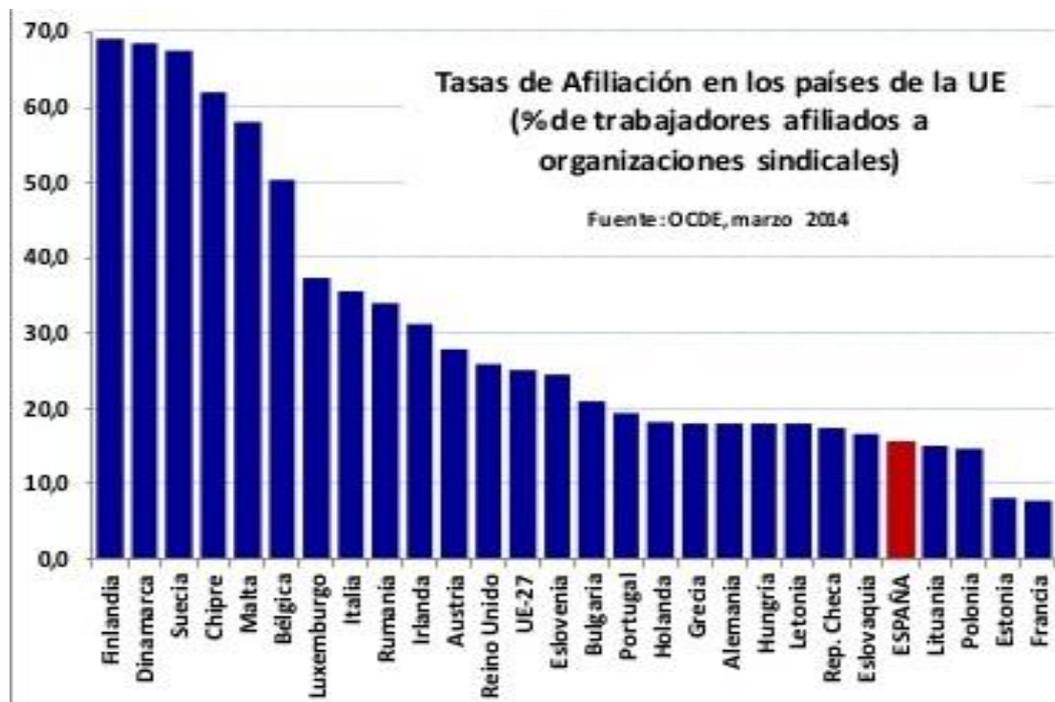
También incide la cultura del individualismo promovida por el neoliberalismo, plasmada en la institucionalización de la individualización con el mecanismo de “la flexiseguridad” (Tovar Martínez, F.J., Revilla Castro, J.C.: 2012)

Su desarrollo no otorga ningún papel a la negociación colectiva ni a los sindicatos. Se produce el debilitamiento de los sindicatos, de la destrucción de redes que posibilitan los encuentros sociales y de una estrategia de comunicación muy bien pensada a comunicar constantemente que los sindicatos son organizaciones corruptas, dedicadas solo a defender a sus afiliados y dominadas por holgazanes y dictadores”.

En estas nuevas estrategias corporativas, se configura la presión empresarial para redefinir a la baja el papel de los sindicatos dentro de la empresa y el consecuente recorte de su poder de negociación. Por una parte, las amenazas de deslocalización y externalización de la producción y en general de reducciones en la masa salarial resultan mucho más creíbles como estrategia de negociación cuando los propietarios tienen una larga experiencia en procesos de reestructuración empresarial que incorporan este tipo de estrategias al objeto de remunerar el capital financiero en el corto plazo y cuando el

capital financiero no tiene nexos territoriales al centro de trabajo que puedan ser sometidos a una internalización negociadora (Ruesga, S.M.: 2012)

Así se da que la tasa de afiliación en España de un 15.9%, es de las más bajas de la OCDE, disminuyendo más de diez puntos desde el comienzo de la democracia. Esto se produce porque como consecuencia de la crisis se han perdido millones de empleos y, además, el que se mantiene o genera es se caracteriza por unas condiciones más precarias, con un considerable aumento de trabajadores pobres y disminución de los salarios reales.



Fuente: OCDE, marzo 2014

Las condiciones de trabajo serán mejores cuanto más poder de negociación tengan los sindicatos y más trabajadores estén afiliados, por ese motivo los sindicatos son un instrumento fundamental de defensa de sus derechos frente a las empresas. Este hecho queda constatado mediante investigaciones científicas que demuestran que el conjunto de los trabajadores tienen mejores condiciones laborales e ingresos superiores donde existe negociación colectiva, como también queda demostrado que a inferior tasa de sindicalización y menor poder de negociación, repercute directamente en el aumento de la desigualdad en las condiciones laborales de los trabajadores (López Torres, J.:2009)

Otra variable a tener en cuenta son los resultados de las elecciones sindicales en España desde 1978 hasta 2011, a la espera de que concluyan las de 2015. Se aprecia en los resultados y su evolución histórica que CCOO y UGT siguen siendo las dos organizaciones sindicales mayoritarias tanto en número de delegados como en porcentaje de respaldo, pero con una disminución constante y progresiva, en el caso de CCOO desde 1982 y la UGT desde 1990, si bien tiene unos repuntes en 1999 y 2007. Por otro lado, en el apartado “otros” se observa un aumento progresivo desde 1980, lo que viene a significar que continúa la concienciación en cuanto a afiliación se refiere.

TABLA 3. ELECCIONES SINDICALES EN ESPAÑA, 1978-2011

AÑO	DELEGS	CC OO		UGT		OTROS		NO AF	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,08	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	280.396	109.431	39	102.930	36,7	60.584	21,6	7.471	2,7
2007	310.231	121.556	39,2	114.269	36,8	68.190	22	6.216	2
2011	307.011	116.331	37,9	109.913	35,8	74.877	24,4	5.890	1,9

Fuente: JODAR (2013: 543)

Ahora bien, también hay que referenciar los problemas de organización y funcionamiento en los sindicatos, en especial en los dos grandes, CCOO y UGT, donde la mala praxis con corruptelas diversas, fundamentalmente en cuadros altos e intermedios, está influyendo negativamente en el delegado de “a pie”, que lleva a cabo la acción sindical en los centros de trabajo con la mejor de las predisposiciones, y en el conjunto de la afiliación y también de la opinión pública.

La sociedad en su conjunto paga el descrédito de los sindicatos, ya que desatienden su principal función que es la defensa de los trabajadores, precisamente en momentos de crisis económica y social donde la política de recortes desemboca en una situación de penuria muy complicada para la clase trabajadora. Esta circunstancia es aprovechada por los gobiernos para endurecer, menospreciar e incluso agredir las pensiones, la sanidad y la educación públicas, los salarios o los derechos básicos de muchos ciudadanos. (Escolar, A.: 2013)

De igual forma, también influye el modelo sindical basado en el equilibrio de sus características más importantes (afiliación, representación y negociación colectiva) y su inestabilidad, y su influencia en la crisis social, financiera y económica actual (Moral Martín, D.: 2014)

Además, la aparición del movimiento del 15M afectó a la situación en la que se encontraban los sindicatos y, en cierta manera, ocupó un espacio y un protagonismo que hasta entonces les había correspondido. Los participantes señalan que se ha obligado a “repensar el camino y las debilidades sindicales”, por ejemplo, fomentando nuevos métodos organizativos de tipo asambleario, cambios en el discurso o en las metodologías de protesta. Aunque se señala la participación de un buen número de sindicalistas en el 15-M, se reconoce una relación de recelos mutuos y competencia, que ha forzado a los sindicatos mayoritarios a modificar su estrategia (convocatoria de huelga 29M, cumbres sociales) o a realizar movilizaciones que competían entre sí en el tiempo. (Ripa, D., Rodríguez, J., & Fuente, A.: 2013)

Sin embargo, más allá de las reticencias mayoritarias dentro del 15M hacia los grandes sindicatos, la participación del 15M también ha sido muy intensa en las dos jornadas de huelga general que ha habido en 2012 (29 de marzo contra la reforma laboral y 14 de noviembre contra los recortes sociales). En ambas convocatorias muchas asambleas fueron especialmente activas en su preparación y en su desarrollo, buscando introducir una dimensión territorial y anticonsumista novedosa en comparación con anteriores huelgas generales. (Pastor, J.: 2013)

A todo esto se añade la aparición de un nuevo sindicato, vinculado al partido político Podemos, “Somos Sindicalistas” cuya vocación, señala en sus estatutos -registrados el pasado 31 de octubre-, es la de ser “un movimiento independiente y transversal, aunque con los mismos principios éticos de honestidad, participación y transparencia”. Y su principal objetivo es modernizar las actuales estructuras sindicales.

La situación sindical actual en este marco se torna en un asunto controvertido. Por un lado, se produce una opinión generalizada de que los sindicatos se encuentran en crisis desde hace bastante tiempo y una percepción de descrédito, pero por otro lado, existe coincidencia en la sociedad e, incluso, en los medios de comunicación -sean de una orientación ideológica o de otra (especialmente los que los atacan)- en la necesidad de contar con sindicatos fuertes que desarrollen su actividad como pilares de la sociedad civil.

## 6. Conclusiones

El momento por el que atraviesan los sindicatos en la actualidad es el de mayor crisis de credibilidad en toda la etapa democrática española. Coinciden en el tiempo con unas circunstancias en las que la aplicación de políticas neoliberales -en un contexto de recesión global mundial- ha supuesto una profundización en la situación de crisis en el conjunto de la sociedad y una destrucción paulatina del estado del bienestar tal y como lo hemos conocido hasta ahora.

Los sindicatos han jugado un papel fundamental en la etapa democrática en la consecución y consolidación del estado de bienestar. Han actuado como auténticos agentes sociales, pero en la actualidad están obligados a recuperar la confianza perdida de los trabajadores a través del contacto directo, con la acción sindical en las empresas, es decir, deben trabajar para recuperar la cercanía perdida desde hace ya demasiado tiempo.

La pérdida de la cercanía es una de las cuestiones que más recriminan los trabajadores a los sindicatos, así como el reproche a los supuestos casos de corrupción, que se han ido conociendo en los últimos tiempos en España. A esto se añade las suspicacias ante que se financien a través de los presupuestos generales del Estado. Pocos sabían que las organizaciones empresariales también reciben subvenciones por la misma vía.

Las organizaciones deben cambiar el modelo por el que se organizan y funcionan, demasiado jerarquizado y burocratizado, para encarar el futuro con un posicionamiento más fuerte y sólido, basado en el apoyo y respaldo mayoritario de los trabajadores y así poder jugar el papel que les corresponde.

La tendencia actual consiste en que los sindicatos de carácter sectorial y de empresa tienen un creciente respaldo y apoyo frente a los grandes sindicatos. Esto se da, precisamente, porque los trabajadores perciben que la acción sindical que despliegan les hace sentir que están mejor representados e informados.

Los sindicatos siguen siendo necesarios, ahora más que nunca, pero la actual coyuntura los obliga a acometer una renovación integral para no quedar relegados a ser meras organizaciones irrelevantes en el conjunto de la sociedad.

## 7. Bibliografía

- Antón, A. (2011), “De la indignación a la acción colectiva”, Berrituz, nº, 29, p. 36
- Arasanz J., López, Martí. (2005) “La concertación social en España (1976-2004): análisis de la construcción socio-histórica de los actores sociales”. Revista universitaria de ciencias del trabajo, N.6, pags.183-200
- Aroca Mohedano, M. “El sindicalismo socialista y la recuperación de la democracia (1970-1994), Madrid, Fundación Largo Caballero, 2014
- Beneyto, P. J. (2008). El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia. Cuadernos de Relaciones Laborales, 26(1)
- Beneyto, P. J. “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, op. cit., p. 80.
- Bilbao, A. “La transición política y los sindicatos” Cuadernos de Relaciones Laborales, disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9292110105A/32697>
- Blanco, F. C. (2011) Las Organizaciones Sindicales: De la movilización a la gestión de las políticas sociales
- Cabrejas de las Heras, G. “Transformación de la sociedad española desde 1970: Cambios y permanencias en la institución familiar” disponible en <http://biblioteca2.uclm.es/biblioteca/ceclm/websCECLM/transici%C3%B3n/PDF/03-10.%20Texto.pdf>
- Cabrillo, Francisco (2013), “Sindicatos en crisis”, Civismo.org, (25-11-13) <http://www.civismo.org/es/articulos-de-opinion/sindicatos-en-crisis>
- Crossman, R. H. (2014). Biografía del Estado moderno. Fondo de cultura económica.
- Del Rosal, R. S. (2000). Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo (Vol. 15). Editorial CSIC-CSIC Press.
- Escolar, A. “El descrédito sindical lo paga la sociedad entera” disponible en <http://blogs.20minutos.es/arsenioescolar/2013/11/07/el-descredito-sindical-lo-paga-la-sociedad-entera/>
- Fishman, R., “El Movimiento Obrero en la Transición: Objetivos Políticos y Organizativos” REIS abril/julio 1984

- García, C. S. (1997). La transición política en España: una sociedad desmovilizada. *Reis*, 33-68.
- García-Abadillo, C. “¿Porqué los trabajadores ya no confían en los sindicatos?” disponible en <http://www.elmundo.es/opinion/2014/05/03/536557dc268e3e2f338b457a.html>
- González, A. (2010) “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”
- González-Doria, F. (1974). *Franquismo Sin Franco...?*. Editorial Cunillera.
- Hamann, K. (1993). “Afiliación, movilización y aliados políticos: las incógnitas del poder sindical español”. Cuadernos de Relaciones Laborales nº 3. Edit. Complutense, Madrid, 1993
- Infante, J. I. P. (2009). La concentración y el diálogo social en España: 1977-2007. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (81), 41-70.
- Infante, J. I. P. (2006). “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81
- Juan Arasanz Díaz y Martí López Andreu. “La concertación social en España (1976-2004): análisis de la construcción socio-histórica de los actores sociales”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*,
- Juliá, S., “Los socialistas en la política española, 1879-1982, Madrid, Taurus, 1996
- Köhler, H. D. (1995). *El movimiento sindical en España: transición democrática, regionalismo, modernización económica* (Vol. 196). Editorial Fundamentos
- Köhler, H. D., & Jiménez, J. P. C. (2008). *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico*
- Leya Piña, M. A. y Rodríguez Lagunas, J. (2002) *Democracia y legitimidad en los sindicatos de la aviación II*, México, Plaza y Valdés
- López Torres, J. “Los sindicatos, más necesarios que nunca” disponible en <http://juantorreslopez.com/publicaciones/articulos-de-opinion-y-divulgacion/2009/los-sindicatos-mas-necesarios-que-nunca/>
- Marín, J.M., Molinero, C., Ysás, P. (2001) “Historia política de España, 1939-2000”
- Marx, C., & Engels, F. (1864). *Manifiesto inaugural de la Asociación Internacional de los Trabajadores*. AA. VV, La. Disponible en <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1860s/1864fait.htm>

- Montagut Contreras, E. disponible en <http://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/el-movimiento-obrero-origen-ludismo-sindicatos-y-cartismo/>
- Moral Martín, D. “La actual crisis del sindicalismo y una explicación desde el modelo de alta inestabilidad sindical” disponible en [http://www5.uva.es/jec14/comunica/A\\_EL/A\\_EL\\_6.pdf](http://www5.uva.es/jec14/comunica/A_EL/A_EL_6.pdf)
- Morales Moya, A.M. (2001) “La Modernización Social” Pág. 398 a 406 Sociedad Estatal España Nuevo Milenio
- Mosquera, M. S. (2014). De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español, 1977-2012. Trabajo, (28)
- Oliet Palá, Alberto (2000), «La concertación social en la transición: la génesis de un modelo de intercambio», Espacio, tiempo y forma, serie V. Historia Contemporánea, 13
- Palomeque López, M.C. “Derecho sindical español” 3ª ed., Madrid, Tecnos, 1989, pp. 32 y ss.
- Palomeque, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2001). “Derecho del Trabajo”. Madrid: centro de estudios Ramón Areces.
- Pastor, J. (2013). El movimiento 15m en Madrid, 2012. Anuari del conflicte social, 1(1).
- Ripa, D., Rodríguez, J., & Fuente, A. Sindicalismo, crisis económica y movimientos sociales: Identidades, debilidades y fortalezas del sindicalismo y escenarios futuros.
- Rodríguez-Rata, A. (2011). La moderación sindical en la transición española: ¿ interés corporativo o de clase?. Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales, (2)
- Román N, M. R. S. (2008). Los sindicatos en la democracia: de la movilización a la gestión
- Ruesga, S. M. (2012). La financiarización de las relaciones laborales. Cuadernos de Relaciones Laborales, 30(2), 409-429
- Rul-Lan Buades, G. 1994, Los sindicatos en los países de la Unión Europea
- San Román, M. R., & Delgado, T. P. (1994). Sindicalismo y transición política en España. Ayer, 189-222.
- Serrano del Rosal, R. (2000) “Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo” Pág. 39-47

- Serrano Sanz, J.M. (1994), “ Crisis económica y transición política”, *Ayer*, nº 15, disponible en [http://www.ahistcon.org/PDF/numeros/ayer15\\_LaTransicionalademocraciaenEspaña\\_Redero.pdf](http://www.ahistcon.org/PDF/numeros/ayer15_LaTransicionalademocraciaenEspaña_Redero.pdf)
- Taibo, C. “Estado de alarma, socialismo de casino, izquierda anémica, sindicalismo claudicante”
- Tovar Martínez, F.J., Revilla Castro, J.C. “a institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiseguridad” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol.30 Num. 1 (2012) 235-258
- Vidal, M. D. M. M. (2012). Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(2)
- VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España” 2014, Foessa, Pág. 280, disponible en <http://www.foessa2014.es/informe/>
- Zapirain, H., Zubillaga, I., Salsamendi, G., *Historia del Movimiento Sindical*, disponible en [http://www.fder.edu.uy/material/zapirain-hector-zubillaga-ignacio-salsamendi-gabriel\\_historia-movimiento-sindical.pdf](http://www.fder.edu.uy/material/zapirain-hector-zubillaga-ignacio-salsamendi-gabriel_historia-movimiento-sindical.pdf)
- Zorrilla, R. H. (1988). Origen y desarrollo del sindicalismo. *Revista Libertas*, disponible [http://www.eseade.edu.ar/files/Libertas/43\\_6\\_Zorrilla.pdf](http://www.eseade.edu.ar/files/Libertas/43_6_Zorrilla.pdf)
- “El Congreso de la ruptura con el PCE” disponible en <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/001365VICongresoCSCCOORupturaPCE.pdf>
- “Pobreza y trabajadores pobres en España” Informe 2014, Fundación 1º de mayo CCOO, disponible en [http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws\\_ShwNewDup?codigo=4663&cod\\_primaria=1171&cod\\_secundaria=1171#.VeRR\\_n9RHIU](http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShwNewDup?codigo=4663&cod_primaria=1171&cod_secundaria=1171#.VeRR_n9RHIU)
- España (1977-2010)”. Pasado y Memoria. *Revista de Historia Contemporánea*, 9, 2010 Estudio nº 3005, Barómetro de noviembre de 2013, disponible en [http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3000\\_3019/3005/Es3005mar.pdf](http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3000_3019/3005/Es3005mar.pdf)
- Estudio nº3021, Barómetro de abril de 2014, pregunta nº 9 disponible en [http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3020\\_3039/3021/es3021mar.pdf](http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3020_3039/3021/es3021mar.pdf)

<http://www.transicion.org/60hitos/TextoIntegroPactosMoncloa.pdf> Fundación  
Transición Española

La situación de la actividad sindical en España respecto a los restantes países de la  
Unión Europea, disponible en  
<http://www.mcaugt.es/documentos/0/doc12814.pdf>

Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre el regulación del derecho de asociación sindical,  
disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/1977/04/04/pdfs/A07510-07511.pdf>

Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, disponible en  
<https://www.boe.es/boe/dias/1977/03/09/pdfs/A05464-05470.pdf>

VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España” 2014, Foessa, Pág. 280,  
disponible en <http://www.foessa2014.es/informe/>

#### **Páginas web consultadas:**

<http://es.global-rates.com/estadisticas-economicas/inflacion/1977.aspx>

[http://politica.elpais.com/politica/2014/11/07/actualidad/1415389078\\_528615.html](http://politica.elpais.com/politica/2014/11/07/actualidad/1415389078_528615.html)

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/LibroOtroModelo.pdf>

<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o59217.pdf>

[http://www.ccoo.es/Protección\\_social](http://www.ccoo.es/Protección_social)

<http://www.empleo.gob.es/es/enlaces/enlace-agentes-sociales.htm>

<http://www.espacio-publico.com/los-sindicatos-en-tiempos-neoliberales>

<http://www.ine.es/>

<http://www.ilo.org/public/spanish/>

<http://www.oecd.org/>

[http://eurored.ccoo.es/eurored/CES.\\_Descripcion](http://eurored.ccoo.es/eurored/CES._Descripcion)

<http://www.cis.es/cis/opencms/ES/index.html>

<http://www.empleo.gob.es/es/index.htm>

<http://www.ccoo.es/>

<http://www.ugt.es/default.aspx>

<http://www.ela.eus/es>

<http://www.ceoe.es/>

## ANEXO 1

**Tabla 1: CUADRO COMPARATIVO, PROCESO HISTÓRICO DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES Y SINDICALES EN ESPAÑA. Primer Periodo**

<b>PRIMER PERIODO: AÑOS SESENTA Y SETENTA</b>	
<b>MOVIMIENTOS SOCIALES</b>	<b>ORGANIZACIONES SINDICALES Fuentes: Redero</b>
<p><b>Movimiento asociativo transformador, politizado y cohesionado.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tejido social de base local</li> <li>• Cohesionado en torno a una asociación formal unitaria en cada barrio, generalmente AA.VV</li> <li>• Daba identidad al barrio y “creaban historia”</li> <li>• Situado frente al aparato institucional</li> <li>• Se siente y actúa como movimiento social transformador</li> <li>• Articula las reivindicaciones urbanas con aspiraciones culturales y políticas</li> <li>• Mantiene buena relación con los medios de comunicación, los profesionales y los partidos políticos de izquierda</li> </ul>	<p><b>Conflictividad laboral, unidad sindical, politización.</b></p> <p>Años 60:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensa conflictividad laboral: Huelgas de 1962, fundamentalmente en los núcleos industriales y que persistió hasta 1979</li> <li>• Movimiento sindical que se nutre de trabajadores procedentes de la inmigración del campo a la ciudad</li> <li>• Movimiento obrero impulsado y cohesionado por CC.OO, que le dio coherencia sindical y política. (a pesar de ser declarada ilegal en 1967)</li> <li>• CC.OO nace como un sindicato de nuevo tipo, un movimiento sociopolítico de carácter unitario y funcionamiento asambleario, transformador y de izquierdas</li> <li>• Escasa actividad de las históricas UGT, CNT, ELA-STV y USO</li> </ul> <p>Años 70:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conquistas laborales importantes que se plasman en leyes</li> <li>• CC.OO.: propuesta de organización sindical unitaria, rechazada por los restantes sindicatos. Se acepta la unidad de acción</li> <li>• 1971, Congreso de Toulouse, UGT afianza su proyecto socialdemócrata</li> <li>• Ley para la Reforma Política a finales de 1976, CC.OO. y UGT se integraron en el proceso de transición a la democracia, asumen las estrategias de PCE y el PSOE, respectivamente</li> <li>• Representación unitaria frente a la de secciones sindicales en los comités de empresa</li> <li>• Elecciones sindicales de 1978: se afianza un modelo de sindicalismo bipolarizado</li> <li>• 1977: los sindicatos mayoritarios dan apoyo a los <i>Pactos de la Moncloa</i>, que supone el inicio del abandono de los planteamientos más radicales de transformación social. Supone el desarrollo de políticas de ajuste, basadas en la contención salarial, que debería ir acompañada del desarrollo de una serie de políticas públicas</li> </ul>

Fuente: Caro Blanco, F.

**Tabla 2: CUADRO COMPARATIVO, PROCESO HISTÓRICO DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES Y SINDICALES EN ESPAÑA. Segundo Periodo.**

<b>SEGUNDO PERIODO: DÉCADA DE LOS OCHENTA</b>	
<b>MOVIMIENTOS SOCIALES</b> (Fuente: Alberich)	<b>ORGANIZACIONES SINDICALES</b> Fuentes: Redero San
<p><b>Crisis del movimiento ciudadano.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El movimiento ciudadano entra en crisis</li> <li>• A partir de las primeras elecciones municipales democráticas (1979) la asociación deja de ser un todo “frente a” las instituciones</li> <li>• Se crean coordinadoras formales estables, habitualmente estructuradas jerárquicamente</li> <li>• Las administraciones crean nuevos servicios culturales y sociales que, hasta ese momento, desarrollaban casi en exclusiva las asociaciones</li> <li>• Se generan procesos de crisis interna en las organizaciones sociales</li> <li>• Abandono del potencial humano de las asociaciones ciudadanas hacia la política institucional</li> </ul>	<p><b>Crisis del sindicalismo de transformación: Concertación Social, Pacto Social, Representatividad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de concertación social UGT-CEOE que rompe la unidad sindical y da lugar a acuerdos: ABI, AMI (al que también se sumó USO) y ANE</li> <li>• Acuerdos de representatividad para la negociación colectiva del 10% de los representantes de los comités de empresa de todo el país, y 15% en las CC.AA</li> <li>• CCOO y UGT se consolidan como sindicatos mayoritarios.</li> <li>• Se inicia un distanciamiento entre los trabajadores y las cúpulas sindicales.</li> <li>• Cobra fuerza el sindicalismo de representación frente al de afiliación.</li> <li>• 1983: UGT, CC.OO. y CEOE el Acuerdo Interconfederal (AI)</li> <li>• La UGT, la CEOE y el Gobierno suscribieron en octubre de 1984 el Acuerdo Económico y Social (AES): flexibilización del mercado de trabajo, la moderación salarial y medidas destinadas a la ampliación del Estado del Bienestar. <i>Ley Orgánica de Libertad Sindical</i> de 1985</li> <li>• Reconocimiento institucional, asignación de atribuciones especiales a los sindicatos más representativos</li> <li>• CCOO y UGT reciben subvenciones estatales relativamente importantes (contempladas en los Presupuestos del Estado) y bienes del patrimonio sindical</li> <li>• Representación en numerosos organismos e instituciones públicas (INEM, INSALUD, INSS, INSERSO, Junta Superior de Precios...)</li> <li>• CC.OO y UGT: reorganización, y jerarquización de sus estructuras internas</li> <li>• Los sindicatos mayoritarios dejan de ser agentes revolucionarios de cambio social para participar como grandes corporaciones en las políticas de rentas y en la configuración del sistema de relaciones laborales</li> </ul> <p>A finales de los ochenta, CC.OO y UGT vuelven a la unidad de acción, recuperando en cierto modo un sindicalismo de confrontación a las propuestas gubernamentales que se dirigían hacia la moderación salarial y la contención del gasto público</p> <p>El gobierno firma acuerdos con CSIF y la asociación profesional UDP.</p> <p>Los convenios colectivos de 1987 y 1988 se negociaron en un clima de gran tensión social</p> <p><b>Dualidad:</b> entre políticas de concertación con patronal y gobierno por un lado y por otro confrontación de los representantes sindicales con las empresas en la negociación colectiva</p>

Fuente: Caro Blanco, F.

**Tabla 3: CUADRO COMPARATIVO, PROCESO HISTÓRICO DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES Y SINDICALES EN ESPAÑA. Tercer Período.**

<b>TERCER PERIODO: DÉCADA DE LOS NOVENTA</b>	
<b>MOVIMIENTOS SOCIALES</b> <i>(Fuentes)</i>	<b>ORGANIZACIONES SINDICALES</b> <i>(Fuentes: Pedrosa San)</i>
<p><b>Eclosión del asociacionismo gestionista y potenciación del voluntariado.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragmentación y atomización del movimiento asociativo</li> <li>• En los barrios y comunidades se incrementa la coordinación asociativa y las actividades unitarias.</li> <li>• <i>Boom</i> del voluntariado</li> <li>• Externalización de servicios por parte de la administración y gestión externa por parte las entidades sociales</li> <li>• acciones-empresa creadas para la gestión de servicios</li> <li>• Asociacionismo más pragmático, subvencionado y <i>gestionista</i>, fomentado desde las administraciones públicas</li> <li>• Penetración de los partidos políticos en el mundo asociativo</li> <li>• Relación de colaboración entre la administración y las entidades sociales</li> <li>• Profesionalización de la actividad asociativa en nuevos sectores sociales</li> <li>• Afiliación numerosa y creciente que se aglutina en torno a las nuevas ONG's. (estructura institucional con desde la denominación de no gubernamental)</li> <li>• Penetración de valores insolidarios.</li> <li>• Aparición de corrientes unitarias que se organizan en plataformas, federaciones y redes</li> <li>• Se liga lo local con lo global</li> <li>• Nacimiento del pensamiento altermundista de solidaridad global iniciado por el movimiento por el 0,7% y los movimientos contra la deuda externa. Crecimiento de los movimientos antiglobalización, movimientos de resistencia global, movimientos alternativos “por otra globalización”, pacifistas, indigenistas y feministas</li> <li>• Se convive y persiste el <i>minifundismo asociativo</i></li> </ul>	<p><b>Autonomía sindical. Prevalencia y consolidación del Diálogo Social. Institucionalización sindical.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A principios de la década: se mantiene el aumento de la confrontación, la unidad de acción y la beligerancia en los convenios colectivos</li> <li>• Intensificación de la movilización en los centros de trabajo y consecución de mejoras salariales que produjeron un acercamiento de los trabajadores a las centrales sindicales, aumentando la afiliación, que se diversifica</li> <li>• A partir de 1993-94: prevalencia del diálogo social y evitación de la confrontación, con reformas del mercado de trabajo de gran envergadura, así como del Estatuto de los Trabajadores. legalización las empresas de trabajo temporal, fomento de los contratos a tiempo parcial movilidad geográfica y funcional de los trabajadores, aumento de las causas del despido</li> <li>• Las organizaciones sindicales mayoritarias devienen en auténticas corporaciones, muy jerarquizadas y burocráticas que dependen de la financiación externa para mantener su estructura y hacerle frente a la deuda y a los créditos bancarios.</li> <li>• Sindicatos muy institucionalizados que potencian objetivos sindicales, postergan objetivos políticos y normalizan sus relaciones con los sucesivos gobiernos. Paz social</li> <li>• Se intensifica la moderación sindical y dejan de ser movimientos sociales transformadores</li> </ul>

Fuente: Caro Blanco, F.

**Tabla 4: CUADRO COMPARATIVO, PROCESO HISTÓRICO DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES Y SINDICALES EN ESPAÑA. Período actual.**

<b>CUARTO PERIODO: DESDE INICIOS DEL SIGLO XXI</b>	
<b>MOVIMIENTOS SOCIALES</b> (Fuente: Alberich. 2006 y propia )	<b>ORGANIZACIONES SINDICALES</b> Fuente: propia.
<p><b>Nacimiento de un nuevo movimiento social global: Altermundista, Asambleario, Participativo y Ciudadano.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión más global y política influenciada por las nuevas crisis económicas, el aumento de las desigualdades que genera nuevos movimientos migratorios, la crisis energética y el deterioro del medio ambiente</li> <li>• El movimiento social <i>altermundista</i> se enfrenta a la globalización capitalista que impone las reglas del mercado a ámbitos como la economía, la cultura, la tecnología, el crimen organizado, la democracia y los derechos humanos</li> <li>• Nacimiento de nuevos nacionalismo</li> <li>• Resurgimiento de los fundamentismos, sobretodo de carácter religioso</li> <li>• Movimientos sociales globales que reclaman más y mejor democracia. <i>Democracia Real Ya</i>, entre otros</li> <li>• Movimientos ciudadanos, (15-M) no ligados a partidos políticos que tienden a confluir con los movimientos <i>altermundistas</i>. (las dos almas a las que se refiere Taibo (2011))</li> </ul>	<p><b>Debilitamiento sindical. ¿Nacimiento de otro sindicalismo?</b></p> <p>En la primera década del siglo XXI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CC.OO y UGT inician un proceso de debilidad, perdiendo capacidad de movilización social</li> <li>• Baja afiliación y escasa militancia</li> <li>• Profesionalización del sindicalismo.</li> </ul> <p>Consolidación de la figura del liberado sindical</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gana terreno la gestión de servicios para los afiliados y la gestión de programas sociales.</li> <li>• Los sindicatos mayoritarios pierden capacidad de presión ante los sucesivos gobiernos y la patronal</li> <li>• Pragmatismo sindical: se entra en el discurso de la competitividad y la productividad que genera la flexibilidad laboral y a la precariedad en el empleo</li> <li>• Empieza a fortalecerse un sindicalismo que durante varias décadas se ha relegado a posiciones minoritarias</li> </ul> <p>Con el inicio de la crisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los sindicatos mayoritarios empiezan a sufrir también los recortes sociales de los gobiernos, a la vez que pierden legitimidad social</li> <li>• Gana fuerza social un sindicalismo alternativo, de carácter asambleario y participativo, que sin embargo carece de incidencia significativa en el mundo laboral</li> </ul>

Fuente: Caro Blanco, F.