

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

SEMINARIO II: INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

INTRODUCCIÓN

En este segundo seminario nos vamos a situar históricamente en los procesos de emergencia e institucionalización de las relaciones laborales, proceso que tiene lugar en el segundo y tercer cuarto del siglo XX y que se asocia a la configuración y desarrollo del Estado del Bienestar o, como algunos autores recogen, del modelo “keynesianofordista” en las sociedades occidentales.

Prestaremos en esta ocasión especial atención a varias facetas de este periodo:

- La emergencia e institucionalización de marcos formales de negociación y regulación de las relaciones de empleo.
- La constitución plural del movimiento sindical, en torno a distintos modelos y orientaciones que marcan acciones y estrategias diferentes en relación con los otros actores de las relaciones laborales (empresariado, gobiernos), así como respecto a las posiciones defendidas en el campo reivindicativo, negociador y en sus relaciones con el propio movimiento obrero en su conjunto.
- La gestación de las asociaciones empresariales, así como de diversas formas de entender la gestión de recursos humanos y las relaciones laborales en las empresas.

Hay que tener presente que el periodo que intentamos analizar abarca varias décadas, prácticamente desde los años 20 a los años 80 del siglo XX, por lo que no nos detendremos tanto en señalar acontecimientos como las tendencias y modelos que se instauran en el inicio del periodo y terminan consolidándose y marcando la historia de las relaciones laborales prácticamente en ese siglo. Köhler y Martín¹ de hecho, establecen una distinción entre el proceso de “emergencia”, entre 1914 y 1939, y la “institucionalización”, a partir de los años 50 y podríamos decir que, si bien se prolongan hasta la actualidad buena parte de los rasgos de este modelo, sí que se suele reconocer el inicio de importantes transformaciones del mismo a partir de la década de los 80, en que se plantea abiertamente un cuestionamiento (para algunos autores una “crisis”) del Estado del Bienestar.

1. EL FORTALECIMIENTO DEL SINDICALISMO: PRIMERAS DÉCADAS DEL SIGLO XX

La primera década del siglo XX (previa a la I Guerra Mundial) es de generalización de los conflictos en el seno de la industria, que se traducen en importantes cambios en el movimiento sindical. La Primera Guerra Mundial se suele reconocer que permitió la gestación de un sistema institucionalizado de relaciones laborales, que podríamos afirmar que viene representado por la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el propio Tratado de Versalles que se firma

¹ Köhler, H-D y Martín Artiles, A. (2007): Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Madrid, Delta.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

al término del conflicto bélico (1919). De este acontecimiento, no obstante, no podemos desvincular el hecho de que había tenido lugar en este periodo la Revolución Rusa (1917), que ponía en evidencia que era posible una sociedad con un modelo político y económico alternativo al de las sociedades capitalistas, fundado en la capacidad revolucionaria de la clase obrera.

Todo ello refuerza a los sindicatos en su base social. Según G. Lefranc, “La CGT francesa contaba en 1914 con 600.000 adheridos sobre 15.000.000 de asalariados; en 1920 alcanzaba ya los 2.000.000. En Gran Bretaña, de 4.000.000 de sindicatos, o sea, el 9% de la población en 1915, se pasa en 1920 a los 8.000.000 de sindicatos (de los cuales 6.500.000 estaban afiliados al Congreso de las Trade Unions). En Estados Unidos, las adhesiones a la AFL se elevaron de 2.020.000 en 1914 a 4.078.000 en 1920.”²

En general, se tiende reconocer que las dos primeras décadas del siglo XX se caracterizaron por una radicalización de la clase obrera en respuesta a las transformaciones que se producen en la organización del trabajo, derivadas de lo que diversos autores denominan la “Segunda Revolución Industrial”³. Se impone de manera generalizada en las industrias un modelo de obrero descualificado no especializado y unas prácticas empresariales que juegan con la eventualidad, la contratación de mano de obra no cualificada, el pago a destajo, y sobre todo la puesta en marcha de procesos de control sobre el trabajo eliminando modelos como el sistema de contratación interna (“putting out system”), en el cual existía un ámbito intermedio de gestión del trabajo controlado por artesanos y no directamente por los capitalistas. Así, muchos obreros cualificados y semicualificados ven transformadas sus condiciones de trabajo, aumentan su movilidad (trabajan en distintos sectores, desvinculándose del oficio) y se ven sometidos a procesos de control directo y burocrático sobre sus trabajos, a los que se suman prácticas gerenciales de las empresas como el trabajo a destajo, y la articulación de nuevas escalas laborales y pautas de promoción interna, dirigidas a “conseguir más

² Lefranc, G. (1974): El sindicalismo en el mundo, Barcelona, Oikos-Tau, p. 64. En los Estados Unidos se adopta el modelo de las Trade Unions británicas. Contaron con un antecedente en el siglo XIX (los “Caballeros del Trabajo”, una sociedad que comenzó siendo secreta hasta 1878. Sus objetivos programáticos eran similares a los de las Trade Unions: constituir una sola organización con secciones autónomas para cada industria; reclamar de cada estado de la Unión la creación de oficinas de estadística obrera; consagrarse a la elaboración de una legislación del trabajo que comporte la jornada de ocho horas y la instauración de un mecanismo de arbitraje; y favorecer la creación de cooperativas de producción obrera. Esta organización comienza a debilitarse a finales del siglo, cuando empiezan a crearse sindicatos entre los asalariados que se ven amenazados por la maquinaria y el incremento de la inmigración. En Pittsburg, en 1881, por iniciativa de la Unión de Tipógrafos se celebra un congreso en el que se crea la “Federation of Organized Trades and Labour Union”, que en 1886 se convertiría en la American Federation of Labour (AFL).

³ Asociada a la introducción en la producción de nuevas fuentes de energía, particularmente la energía eléctrica y el motor de combustión interna, que supuso asimismo un mayor peso de la industria en la economía. Ver: Linden, M. y Thorpe, W. (1992): “Auge y decadencia del sindicalismo revolucionario”, Historia Social, nº 12, pp. 11 y ss.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

esfuerzo, docilidad y lealtad por parte de los obreros”, pero sobre todo reforzando el control empresarial sobre el propio proceso de trabajo⁴. Sin embargo, la frustración de los trabajadores se expresa en formas de resistencia formal (se produce una cadena importante de huelgas en los previos a la Primera Guerra Mundial) e informal (movilidad, absentismo, restricción de la producción) y se va gestando una conciencia obrera, sustentada en una visión unitaria de los intereses y desafíos en tanto que obreros y no miembros de un oficio.⁵

Muchos movimientos revierten en el periodo de entreguerras, en que se empieza a producir la búsqueda, tanto en el sistema político como en el productivo, de un sistema estable que garantice el futuro de las sociedades de mercado, pero integrando a las organizaciones obreras en esta aspiración.

Sin embargo, el período de entreguerras viene dado, en varios países europeos, por el intento de varias iniciativas totalitaristas de eliminar los regímenes democráticos parlamentarios y, con ellos, las tímidas aproximaciones a un marco institucionalizado de relaciones laborales asociadas al marco de dichas democracias. Antes de enfrentarnos al proceso de institucionalización democrática de las relaciones laborales, asociada a la implantación del modelo del Estado del Bienestar en las políticas socioeconómicas, vamos a detenernos en el análisis de los marcos corporativos autoritarios que se gestaron en el periodo de entreguerras en Alemania, Italia y España, país en el que el modelo perduró hasta la Transición a la democracia en los años setenta del siglo XX.

2. SINDICALISMO CORPORATIVO AUTORITARIO. El caso español

A lo largo de este apartado trataremos de aproximarnos a las estructuras y organizaciones sindicales que se instituyeron en los regímenes totalitarios del periodo de entreguerras vinculados al nazismo en Alemania, al fascismo en la Italia de Mussolini y durante la Dictadura franquista. Obviamente, no constituyeron instancias organizativas de lo que aquí consideramos "movimiento obrero", pero para nuestro trabajo es preciso tenerlas en consideración por diversos motivos; sobre todo, nos interesan en tanto que estaban conformadas desde unas concepciones políticas y organizativas a las que se enfrentó ideológicamente el movimiento obrero cuando empezó a reorganizarse y adoptar señas de identidad críticas con el franquismo; pero también tienen interés porque durante cierto tiempo, como veremos, algunas de estas organizaciones del Régimen fueron utilizadas como espacios de aglutinamiento de sindicalistas que en su interior empiezan a poner en cuestión la política franquista, en particular, en materia laboral, marcando la reconstitución de un marco de relaciones laborales democrático a partir de los años 80.

⁴ *Ibíd*em, p. 18.

⁵ *Ibíd*em, p. 19.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

La implantación primero en Italia, después en Alemania y en España de regímenes totalitarios planteó al movimiento obrero graves problemas, básicamente porque el totalitarismo cuestionaba la existencia de organizaciones sindicales autónomas frente al Estado y anulaba los derechos básicos de los trabajadores.

El modelo fue diferente entre Alemania (donde simplemente se ilegalizaron los sindicatos y sólo se admitía la organización de los trabajadores en el seno del partido Nazi) e Italia y España, donde se configuraron marcos sindicales similares.

En Italia, Mussolini estableció un modelo “corporativo” de organización de los trabajadores a partir de diversas leyes impuestas en 1926 y 1927⁶. En principio, se suponía que se reconocía la pluralidad sindical, pero se estableció una rígida regulación de la misma que, en la práctica, la impedía. Sólo se reconocerían las organizaciones que reuniesen a 1 de cada 10 obreros de una categoría, que se propusiesen ejercer funciones de asistencia, instrucción moral y patriótica en dicha categoría, y que designasen a dirigentes que garantizaran “capacidad, moralidad y sólidas convicciones patrióticas”. Sólo se autorizaba la existencia de una organización por categoría, y en esa categoría todos los miembros de la profesión, adheridos o no al sindicato, tenían la obligación de cotizar, al tiempo que esa organización era la representante única capacitada para concertar convenios colectivos y participar en órganos corporativos (el “Tribunal del Trabajo” y el “Consejo Nacional de las Corporaciones”). A su vez, el sindicato tenía que someterse a un estrecho control por los servicios públicos, los cuales podían intervenir en sus estatutos y aprobar el nombramiento de los presidentes y secretarios.

La Huelga estaba prohibida. Las relaciones laborales se articulaban a través de un organismo, el “Consejo Corporativo”, vinculado a cada una de las 22 corporaciones que se crearon, y que estaba compuesto por una representación de los trabajadores, otra (de igual tamaño) de los empresarios, y el partido fascista. Además, en dicho órgano los representantes laborales y empresariales sólo tenían reconocidas funciones consultivas⁷.

En realidad, el caso en el que históricamente este modelo se consolidó como modelo impuesto con continuidad fue en la España franquista. El punto de partida en el que se apoyaba explícitamente era la concepción “ORGÁNICA” de la sociedad española, tal como se formuló en el punto 11 de los “26 Puntos de la Falange”, proclamados en 1939:

“Nuestro régimen hará radicalmente imposible la lucha de clases, por cuanto todos los que cooperan en la producción constituyen en él una totalidad orgánica.”

⁶ Lefranc, G. (1974): El sindicalismo en el mundo, Barcelona, Oikos-Tau, p. 96.

⁷ *Ibidem*, p. 97.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales

Marta Jiménez Jaén

La negación de la lucha de clases suponía la prohibición de las organizaciones sindicales existentes antes del golpe de estado: UGT (Unión General de Trabajadores), fundada en 1888; CNT (Confederación Nacional del Trabajo), fundada en 1910, y ELA/STV (Solidaridad de Trabajadores Vascos), fundada en el mismo año que la CNT. Esta prohibición se vio acompañada de la constitución de un sindicato único, el SINDICATO VERTICAL, vinculado a la Falange⁸.

Tal como han puesto de manifiesto diversos autores⁹, un elemento central de la estructuración autoritaria del régimen franquista fue la organización "corporativista" de la clase obrera, congruente con el carácter totalitario del Régimen y su concepción "orgánica" del Estado¹⁰, que llevaba aparejado el "llevar la lógica del intervencionismo estatal en las relaciones laborales a sus últimas consecuencias, suprimiendo de raíz la autonomía organizativa de empresarios y trabajadores e incorporándolos a la estructura jerarquizada del Estado"¹¹

El "Sindicato Vertical" formalmente se crea en el "Fuero del Trabajo" de 1938, siendo ratificado posteriormente en las diversas leyes que aludían al "encuadramiento" de la clase trabajadora y la reglamentación de las relaciones laborales: "26 Puntos de la Falange" (1939), "Ley de Unidad Sindical" (1940) y "Ley de Bases de la Organización Sindical" (1940). Agrupaba al conjunto de los trabajadores y empresarios de cada rama de la producción¹² y participaba de cuatro características básicas:

- Afiliación obligatoria de los trabajadores a un sindicato único para cada rama de la producción.
- Sindicatos de carácter "mixto" (o "vertical"), esto es, incluyendo conjuntamente a obreros y empresarios.

⁸ Extractos de: Jiménez Jaén, M. (2000): La Ley General de Educación y el movimiento de enseñantes (1970-1976), La Laguna, Servicio de Publicaciones de la ULL.

³ En particular, ver: Aparicio, M. A. (1986): "Sobre los comienzos del sindicalismo franquista, 1939-1945", en Fontana, J. (ed.): España bajo el franquismo, Barcelona, Crítica, pp.92-98. Linz, J.J. (1988): "Política e intereses a lo largo de un siglo en España, 1880 - 1980", en: Pérez Yruela, M.-Giner, S. (eds.): El corporativismo en España, Barcelona, Ariel, p.96. López Novo, J. (1991): "Empresarios y relaciones laborales: una perspectiva histórica", en Miguélez, F. - Prieto, C.: Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI, pp.132 y ss. Maravall, J.M. (1978): Dictadura y disenso político. Obreros y estudiantes bajo el franquismo, Madrid, Alfaguara. Martínez Alíer, J. (1988): "Viejas ideologías y nuevas realidades corporativistas", en Pérez Yruela, M. y Giner, S. (eds.): opus cit., p.295 y ss. Sánchez López, R. - Nicolás Marín, M. E. (1993): "Sindicalismo Vertical franquista: la institucionalización de una antinomia (1939-1977)", en: Ruiz, D. (dir): Historia de las Comisiones Obreras (1958-1988), Madrid, Siglo XXI, pp.1-46. Zaragoza, A. - Varela, J. (1988): "Pactos sociales y corporativismo en España", en Zaragoza, A. (comp.): Pactos sociales, sindicatos y patronal en España, Madrid, Siglo XXI, p.45.

¹¹ López Novo, J. (1991): opus cit., p. 133.

¹² "Fuero del Trabajo" (9 de marzo de 1938). "26 Puntos de la Falange", en el "Decreto de Unificación" del 19 de abril de 1937. "Ley de Unidad Sindical" (26 de enero de 1940). "Ley de Bases de la Organización Sindical" (6 de diciembre de 1940). Sobre el proceso normativo que dio lugar a la creación del Sindicato desde la Guerra Civil: Aparicio, M. A. (1986): opus cit. pp.82-92.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales

Marta Jiménez Jaén

- Sindicatos no democráticos, cuyos representantes y jerarquías internas eran designados por el Régimen (y no elegidos).
- Formaban parte del Estado, al participar en las Cortes Orgánicas e incluso estar "presentes" en el gobierno a través de un ministerio¹³.

Este modelo sindical se impuso en el conjunto de los sectores laborales de la producción, si bien entre los cuerpos funcionariales el Régimen puso en marcha instituciones diversas que abarcaban organizaciones que aglutinaban a los distintos cuerpos, sometidas al control de la Falange. En líneas generales, hemos de afirmar que los Sindicatos Verticales fueron creados formalmente con una finalidad estrictamente "asistencial", pero también se les atribuyó un carácter adoctrinador y controlador (sobre todo en las primeras décadas de la Dictadura), viéndose específicamente implicados en la labor de integrar, adoctrinar y controlar a la clase trabajadora. Con todo, los diversos organismos que existieron hasta 1977, sufrieron cambios diversos al amparo de las dinámicas generadas en ocasiones en el sistema de relaciones laborales, en ocasiones en las relaciones de equilibrio entre la Falange/Movimiento y la Iglesia en los gobiernos franquistas y, en ocasiones, por las transformaciones operadas en el marco estrictamente de la política económica. Sin duda alguna, finalmente, su propia existencia se vio afectada cuando, a mediados de los años setenta, los distintos colectivos antifranquistas consiguen estructurar su propio "movimiento sindical", uno de cuyos objetivos iniciales vino dado por el desmantelamiento de estas estructuras heredadas de la Dictadura.

Los autores que han tratado de aproximarse a su historia aluden a dos grandes fases: una primera, entre 1939 y 1958, y desde la aprobación de la "Ley de Convenios Colectivos" en 1958 hasta su disolución en 1977¹⁴.

1.1. 1939-1958: Sindicalismo controlador

El primer período se inicia en la posguerra y coincide con los años de la política "autárquica" en la economía española, en que los gobiernos franquistas potencian el proteccionismo con el afán de lograr la autosuficiencia económica frente al exterior, teniendo prioridad el sector agrario, que favorece la acumulación y concentración de capital a partir de la explotación extensiva de la fuerza de trabajo y el bajo consumo¹⁵. En este tiempo, la legislación laboral concede un protagonismo absoluto al Estado en la

¹³ Maravall, J.M. (1978): opus cit. Linz, J.J. (1988): opus cit., p.96. Martínez Alier, J. (1988): opus cit., p.295.

¹⁴ Particularmente, insisten en las transformaciones: Linz, J.J. (1988): opus cit., p. 96. Martínez Alier, J. (1988): opus cit., p. 296. Sánchez López, R.- Nicolás Marín, M. E. (1993): opus cit., p. 1.

⁹ Sobre la "autarquía" se pueden consultar, entre otras: Equipo Comunicación (1975): "Hegemonía y dominación en la España de la posguerra", *Zona Abierta*, nº4, verano, p.56 y ss. García Delgado, J. L. (1986): "Estancamiento industrial e intervencionismo económico durante el primer franquismo", en Fontana, J. (ed.): opus cit., pp.170-191. Tamames, R. (1981): *La II República. La era de Franco*, Madrid, Alianza, p.386 y ss. Tuñón de Lara, M. (dir.) (1980): *Historia de España*, Vol. X: "España bajo la dictadura franquista (1939-1975)", Barcelona, Labor, p.21 y ss. Viñas, A. (1982): "Historia Económica", en "La España de Franco", monográfico de *Historia* 16, extra XXIV, diciembre, pp.92-110.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

determinación de los salarios y las condiciones de trabajo, conformándose el Sindicato Vertical como una estructura orientada fundamentalmente al control político y laboral de los colectivos asalariados, que el Estado pone en manos abiertamente de la Falange. Este partido, que antes de la guerra había sido una fuerza minoritaria, vio reconocida en el "Nuevo Estado" una importante parcela de poder y, al truncarse la posibilidad de conformarse como el "partido" que aglutinaba la totalidad del poder político (teniéndolo que compartir efectivamente con otros "aparatos": la Iglesia y el Ejército, principalmente), se vuelca en la conformación del Sindicato Vertical. Según J.J. Linz, los falangistas

"... esperaban crear un sistema corporativo capaz de integrar a la denostada clase obrera, disciplinándola y al mismo tiempo dándole una participación más simbólica que real en el nuevo Estado. Intentaban integrar a las clases profesionales, técnicas y medias y a los empresarios en 'el servicio de una economía nacional' organizada autocráticamente en una gran organización controlada políticamente por los hombres del partido¹⁶".

Si bien el predominio falangista fue significativo en los primeros años de la posguerra, se vio muy debilitado tras el término de la II Guerra Mundial, que mueve a Franco a reconstruir los repartos de influencia política. Las transformaciones económicas que empiezan a operarse en los años cincuenta (con un crecimiento progresivo del sector industrial en la economía nacional) y las dinámicas políticas y sociales que se empiezan a gestar en la segunda parte de los años cuarenta (con la aparición de las primeras movilizaciones obreras, aún parciales y locales), condicionan la composición y actuaciones del aparato político franquista en los años cincuenta.

Se produce un efectivo debilitamiento de la Falange en el seno del poder político; el mundo laboral se convierte en el terreno privilegiado de los falangistas para intentar hacer notar su importancia a través del Sindicato Vertical y del Ministerio de Trabajo (bajo la dirección de J.A. Girón). La Falange se siente marginada y se atrincheró en el populismo obrero (creación de la Seguridad Social y de un Servicio Nacional de Salud; subidas salariales -anuladas por los altos índices de inflación-...) y se procede a la celebración de elecciones de "enlaces sindicales" con responsabilidad de "informar" en los centros de trabajo de las decisiones relativas a los salarios y condiciones de trabajo. Estas medidas, que se amparan hasta 1958 en el intervencionismo directo y exclusivo del Ministerio de Trabajo en la regulación de las condiciones laborales (por Decreto), son desplegados en gran medida en contraposición al peso que había ido adquiriendo la

¹⁶ Linz, J.J. (1988): opus cit. p.95. Este hecho, junto a la nula capacidad de representatividad y de negociación que mantuvo el Sindicato Vertical (respecto de la clase obrera, pero también del empresariado), llevan a J. Martínez Alier y J. Roca Jusmet a poner en duda el efectivo carácter "corporativista" de marco sindical y social del franquismo. Para ambos autores, el "corporativismo estatal debería considerarse como una ideología política sin realidad histórica", al menos hasta los años cincuenta. Ver al respecto Martínez Alier, J.- Roca Jusmet, J. (1988): "Economía política del corporativismo en el Estado Español: del franquismo al posfranquismo", *R.E.I.S.*, nº41, enero-marzo, pp.30-31.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Iglesia como aparato sustentador del poder político¹⁷. Esta situación se prolonga hasta 1957, en que se producen las primeras huelgas obreras generalizadas en lugares como Barcelona, Madrid, País Vasco, y la crisis del modelo económico autárquico, producto del lento y progresivo desarrollo del sector industrial en la economía, para el cual la autarquía se mostraba como un modelo obsoleto. Se busca salir de la crisis con la implantación de medidas de "preestabilización", así como cambios formales en la estructura política ("Ley de Principios del Movimiento" de 1958), que debilitan el papel político de la Falange en un intento de "maquillar al Régimen en el contexto de la derrota fascista y nazi, pasando a reforzar una imagen más adecuada para la "Guerra Fría", donde se resaltaría el compromiso "anticomunista" de Franco.

Se nombra un nuevo gobierno, en el que la política económica queda asignada a los tecnócratas del Opus Dei. En esos momentos, la Falange dio muestras de carecer totalmente de capacidad movilizadora y legitimadora entre los sectores que hasta entonces había considerado sometidos a su control, quedando reducida su presencia orgánica a una alta burocracia que controlaba numerosos servicios, entre los que seguiría abarcándose la actividad sindical¹⁸.

El cambio de la política económica, dirigida desde entonces por el Opus Dei¹⁹, se orienta hacia una creciente liberalización que, apoyándose en el incipiente crecimiento económico alcanzado en la primera mitad de la década, apostará más abiertamente por la potenciación de los sectores industriales y la modernización del aparato productivo. Es en el marco de esta nueva política económica²⁰ donde se reformulan profundamente las relaciones laborales y la propia actividad del Sindicato Vertical. A lo largo de la década, no obstante, se habían impulsado notorias medidas populistas desde el Ministerio de Trabajo que podrían entenderse como los primeros pasos de la institucionalización de las relaciones laborales:

- Creación de la seguridad Social y del Servicio Nacional de Salud.
- Subidas salariales amplias (que, en realidad, eran anuladas por los procesos

¹⁷ Bozal, V. (1976): El Intelectual colectivo y el pueblo, Madrid, Comunicación, 1976, pp.28-33. Chueca, R.L. (1986): "FET y de las JONS: la paradójica victoria de un fascismo fracasado", en Fontana, J. (ed.): opus cit., pp.60-77. Ellwood, S.M. (1986): "Falange y franquismo", en Fontana, J. (ed.): ibídem, pp.39-59. Linz, J.J. (1988): opus cit., p.97. Maravall, J.M. (1978): opus cit., p.24. Tuñón de Lara, M. (dir.) (1980): opus cit. p.479 y ss.

¹⁸ Tuñón de Lara, M. (dir.) (1980): opus cit., p.481.

¹⁹ El "Opus Dei" había comenzado a desplegar una intensa actividad para obtener apoyos sociales (de sectores del capital) que, de alguna manera, le permitiesen acceder a posiciones de poder político en una pugna abierta con el sector eclesial que en los años cuarenta había detentado casi en exclusiva la presencia católica en los gobierno franquistas: la A.C.N.P. (Asociación Católica Nacional de Propagandistas). Ver: Bozal, V. (1976): opus cit., p.28 y ss. Equipo Comunicación (1975): opus cit., p.59. Maravall, J.M. (1978): opus cit. p.24. Martínez Alier, J.- Roca Jusmet, J. (1988): opus cit., p.32. Tamames, R. (1981): opus cit., p.472. Tuñón de Lara, M. (dir.) (1980): opus cit., pp.261, 310 y 480.

²⁰ Se persiguen como objetivos la disminución de la deuda pública, a través de una reforma fiscal y la congelación de las retribuciones del funcionariado, al tiempo que se introducen medidas liberalizadoras en aranceles y en la política monetaria, limitando también el intervencionismo estatal: Tamames, R. (1981): opus cit., pp.428-429. Tuñón de Lara, M. (dir.) (1980): opus cit., pp.57-58.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

inflacionistas).

- Sobre todo, la convocatoria de ELECCIONES SINDICALES en 1950 y 1953 vinculadas forzosamente al Sindicato Vertical en la que se otorgaba a los delegados electos una función exclusivamente informativa en las empresas.

Esta institucionalización de las relaciones laborales sólo supone aquí la activa intervención del estado en la determinación autoritaria y unilateral -sin negociación colectiva- de los salarios y condiciones de trabajo. Desde el punto de vista de los sindicatos de clase, no cabe duda de que en este contexto sólo podían hacer intentos (a menudo desde el exterior) de combatir las estructuras del sindicalismo vertical. Desde el punto de vista de los empresarios, que sí estaban integrados en el marco establecido por el Régimen, tiene interés el planteamiento de López Novo, quien llama la atención sobre la gestación de una cultura empresarial “asistencialista” asociada al aislacionismo económico y el intervencionismo estatal, que se caracterizaba por “1) un temor desmesurado al libre juego de las fuerzas impersonales del mercado; 2) la aversión al riesgo y, por tanto, a la innovación, y de ganancias especulativas en virtud de concesiones y garantías obtenidas del Estado.”²¹

1.2. 1958-1977: Sindicalismo Vertical y Negociación Colectiva

Es en los años sesenta del siglo XX cuando se puede hablar de la intensificación del proceso de industrialización en España, viéndose desplazado definitivamente el sector agrario por la industria y los servicios, y el consiguiente crecimiento de las ciudades, el incremento del número de obreros industriales y lo que se considera por diversos autores la “aparición de las nuevas clases urbanas”²². Estas transformaciones en la estructura social, con nuevas pautas de consumo asociadas y la gestación de nuevos poderes económicos son las que sustentan el importante giro en la política económica del Gobierno, de la mano de los tecnócratas del Opus Dei, así como profundos cambios culturales y sociales que afectarían de forma sustancial al mundo del trabajo y a la propia situación del Régimen.

El crecimiento de la industria está detrás de la aprobación, en 1958 con Solís Ruiz de Ministro de Trabajo, de la “Ley de Convenios Colectivos”, por la que se formaliza la negociación entre las empresas y la Organización Sindical (práctica que, al aparecer los primeros conflictos obreros, se había llevado a cabo en algunas empresas al margen de la legalidad). Esta Ley introduce una segunda “fase” por los importantes cambios que se promueven en la Organización Sindical en un doble sentido: de un lado, las funciones de “enlaces sindicales” y “vocales” adquieren mayor contenido, en tanto se ven inmersos en los procesos de negociación de convenios colectivos, que podían entablarse tanto a nivel de centro de trabajo como de empresas y con carácter local, provincial o nacional. Por otro lado, la vida interna del Sindicato se ve modificada por la existencia de estos

²¹ López Novo, J. (1991): opus cit., p. 134.

²² Köhler y Martín (2007): Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Madrid, Delta, p. 443.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

miles de enlaces y vocales electos, viéndose obligada la cúpula sindical a llevar a cabo un "sindicalismo de más participación", ya que la simple coacción no podía ser suficiente para mantener una visión homogénea de las relaciones laborales, siendo preciso instaurar nuevas formas de funcionamiento que favorecieran, eso sí, la integración²³.

Según J.J. Linz, estos cambios terminan conformando una situación cualitativamente diferente a la establecida en el "Fuero del Trabajo" en lo relativo, sobre todo, a la preeminencia de la Falange dentro de la Organización Vertical. Sin transformar el discurso corporativo establecido desde su creación (confluencia de empresariado y trabajadores, carácter único y obligatorio, estructuración jerárquica y dependencia del Estado), se procede a eliminar formalmente las vinculaciones explícitas con la Falange, en la pretensión de dotar a las estructuras sindicales de un carácter formalmente más "social", y se admite por vez primera la existencia de organismos separados de los colectivos obreros y del empresariado. Es así como interpreta este autor algunos cambios introducidos en 1966 como "enmiendas" al "Fuero del Trabajo", entre los cuales considera ilustrativa la redefinición del carácter de la Organización Sindical en los términos de organización de "los españoles" que "... en tanto participen en el trabajo y la producción, constituyen la organización sindical"²⁴.

Para López Novo esta reforma constituía una necesidad de la propia clase empresarial para el desarrollo de un capitalismo competitivo más acorde con el modelo instaurado en Europa a raíz de la Segunda Guerra Mundial:

“La ley de Convenios Colectivos de 1958 formaba parte del paquete de medidas de reforma institucional que acompañaron al Plan de Estabilización de 1959. Tanto el ajuste exterior de la economía como su estabilización interna, exigían la abolición del sistema de intervención administrativa de los salarios y la restauración de mecanismos de mercado en la fijación de precios del factor trabajo, y para ello era necesario abrir un resquicio a la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.”²⁵

La Ley permitía la constitución del “jurado de empresa” y reconocía cuatro

²³ Babiano, J. - De Mingo, J.A. (1993): "De la Comisión de enlaces y jurados del Metal a la Unión Sindical de Madrid: las Comisiones Obreras Madrileñas durante el franquismo", en Ruiz, D. (dir.): opus cit., p.197. Maravall, J.M. (1978): opus cit., pp.20-21 y 47-48. López Novo, J. (1991): opus cit., p.137-138. Ludevid Anglada, M. (1976): Cuarenta años de Verticalismo sindical, Barcelona, Laia, pp.40-41. Sánchez López, R. - Nicolás Marín, M. E. (1993): opus cit., p.20 y ss.

²⁴ Linz, J.J. (1988): opus cit., p. 96. Según diversos autores, en realidad, el hecho de que la Organización Sindical se instituyera como parte del "partido único" de la Dictadura y que la organización del poder político en el Régimen haya asignado al Partido ("Movimiento") un papel subordinado respecto de los avatares y dinámicas del propio Estado (y no viceversa: de las dinámicas del Estado respecto de las decisiones del Partido), condujo a que la Organización Sindical reflejara con bastante fidelidad los cambios y remodelaciones que fueron operándose en la propia andadura del Régimen. Ver, al respecto: Aparicio, M.D. (1986): opus cit., p.92.

²⁵ López Novo, J. (1991): opus cit., p. 137.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

modalidades de negociación colectiva: sectorial, territorial, de empresa y subempresa, bajo el control del Sindicato Vertical y del Ministerio de Trabajo. Pero obviamente mantenía el marchamo autoritario del Régimen: se seguía imponiendo el sindicato único, no se reconocía el derecho a la huelga ni al cierre empresarial, seguía reservándose el estado amplios poderes de regulación (tenía, por ejemplo, la potestad para autorizar el inicio de la negociación colectiva, para aprobarla y para emitir “Normas de Obligado Cumplimiento” si las partes no alcanzaban acuerdo). Además, la negociación colectiva sólo podía llevarse a cabo en torno a unos contenidos limitados, que venían fijados por la propia ley²⁶.

A lo largo de la década de los sesenta, estas transformaciones tendrían efectos sumamente contradictorios. La conflictividad obrera se ve en cierto modo favorecida y se ve incrementada en estrecha relación con los procesos electorales y de negociación colectiva. Los convenios colectivos, aunque sometidos a importantes limitaciones y restricciones desde el punto de vista de los derechos y libertades de la clase trabajadora, contribuyeron enormemente a que en numerosos sectores se tomara conciencia de la necesidad del sindicalismo de clase y vertebraran (particularmente en torno a las clandestinas “Comisiones Obreras”) reivindicaciones económicas, pero también sociales y políticas. El hecho de que la mayor parte de las negociaciones tuviera lugar a nivel de las empresas²⁷ provocó grandes tensiones en la Organización Sindical, pues en las bases (donde se consolida una representación más genuinamente obrera, con no pocos miembros de organizaciones democráticas y de la izquierda clandestina), la influencia de la burocracia falangista era más débil²⁸. También generó cambios en las mentalidades empresariales, permitiendo que empezaran a percibir la negociación colectiva “no como un conflicto agónico en el que se jugaban su supervivencia, sino como un <juego de suma positiva> funcional para el desarrollo de la productividad”²⁹.

A finales de los años sesenta las contradicciones y conflictos son prácticamente generalizados, convirtiéndose el “nuevo movimiento obrero” en un polo de referencia crucial de la oposición -política y “laboral”- al Régimen. En la convocatoria de elecciones de 1966/67, en importantes ramas de la producción obtienen una victoria trascendental las candidaturas “democráticas” dirigidas clandestinamente por las “Comisiones Obreras”, generando una situación crítica en el conjunto del Sindicato. Sin embargo, a partir de entonces el Régimen comienza a reaccionar para volver a intentar controlar la estructura sindical. En 1968, se declaran ilegales las “Comisiones Obreras” y se inicia una dinámica de represión abierta sobre sus militantes. Tras las elecciones, y hasta 1969, se paralizan totalmente los procesos de negociación colectiva en un intento, por parte del gobierno y el empresariado, de frenar la conflictividad laboral. La

²⁶ *Ibíd*em, p. 138.

²⁷ Sobre todo en las grandes empresas predominó este formato; en las pequeñas y medianas empresas se impuso más la negociación territorial o sectorial.

²⁸ Amsdem, J. (1974): *Convenios Colectivos y Lucha de clases en España*, París, Ruedo Ibérico. Babiano, J. - De Mingo, J.A. (1993): *opus cit.*, p.200. Maravall, J.M. (1978): *opus cit.*, p.56 y ss. Tuñón de Lara, M. (dir.) (1980): *opus cit.* p.321 y ss.

²⁹ López Novo, J. (1991): *opus cit.*, p. 139.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

paralización de los convenios produce la congelación salarial en los años 67 y 68, que se vio acompañada de un recrudecimiento generalizado de la represión (incluida la proclamación de estados de excepción). Pero en 1969-1970, la situación se vuelve insostenible en el mundo del trabajo y reaparecen las movilizaciones: en el primer trimestre de 1970, los conflictos llegan a implicar a más de 400.000 huelguistas. El punto culminante, en este sentido, viene dado por el "proceso de Burgos" (último trimestre de 1969) en el que Franco hace ejecutar a seis militantes nacionalistas vascos. En estos procesos, la imagen del Régimen se ve enormemente deteriorada, interna y externamente.

Para frenar la pérdida de credibilidad, el gobierno acelera algunos procesos de reforma con los que intentaba dar la impresión de "normalidad". El primer paso de esta "operación de cosmética" fue la apresurada aprobación de la L.G.E., en agosto de 1970. En noviembre de ese año, se convocan unas elecciones "de cabezas de familia", en un intento de aproximación formal a las elecciones municipales de las democracias occidentales. Y, en 1971, se adoptan importantes medidas en el mundo laboral: en febrero se aprueba una nueva "Ley Sindical" y se convocan elecciones sindicales para la mitad de los puestos de "enlaces". De esta manera, se intentaba superar la crisis abierta en la Organización Sindical: renovando parcialmente las "bases" en las nuevas condiciones de represión sobre las "Comisiones Obreras" y procediendo a una reestructuración de los organismos en los que quedaran formalmente establecidos las posibilidades y límites de la participación de los distintos sectores de cada rama productiva. Con todo, los principios de verticalidad, corporativismo, obligatoriedad, etc., quedaban incólumes... hasta que el reforzamiento de las organizaciones clandestinas y la reaparición de los sindicatos que habían sido desmantelados en la posguerra da pie, en los años finales de la Dictadura, al total descrédito de la Organización Vertical. Desde 1975 se somete a debate su propia existencia y, en mayo de 1977, queda formalmente disuelta, instaurándose un marco de libertades sindicales.

1.3. El "nuevo movimiento sindical"³⁰

No podemos dar por terminado este recorrido sobre el "modelo corporativista autoritario" sin dar cuenta de cómo, en su propio seno, se fue produciendo la gestación de lo que se dio en llamar el "nuevo modelo sindical" como alternativa democrática. A pesar de la imposición del Sindicato Vertical, desde los años cincuenta, en el Estado español el movimiento obrero "clandestino" se había ido configurando en torno a una doble estructura en la que coexistían organismos unitarios, con arraigo principalmente en los centros de trabajo, y núcleos clandestinos de militantes vinculados a las organizaciones sindicales prohibidas por el Régimen.

³⁰ Extractos de: Jiménez Jaén, M. (2001): "Hacia el sindicalismo nacionalista en Canarias", Escuela de formación sindical, Intersindical Canaria (multicopiado).

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

La constitución del movimiento sindical antifranquista había pasado por varias fases, desde la práctica inexistencia en el interior del país en la década de los cuarenta y parte de los cincuenta, hasta que en los años sesenta comienza a resurgir al amparo de los procesos de negociación y movilizaciones laborales.

En los años cincuenta, la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), habían intentado reconstruirse, pero no lo consiguieron. El proceso de conformación de núcleos sindicales clandestinos y críticos con el Régimen se alimentaría, en principio, de los procesos de elecciones sindicales y negociaciones de convenios colectivos a partir de la aplicación de la "Ley de Convenios Colectivos" de 1958, así como de las movilizaciones que se van gestando en los años 60. Los primeros núcleos organizados que adquieren estabilidad se forman por parte de militantes del Partido Comunista de España (PCE) sobre todo desde que asume como estrategia sindical la participación en la Organización Vertical, miembros de grupos cristianos "de base" (Juventud Obrera Católica -JOC-, Hermandad Obrera de la Acción Católica -HOAC-, "Federación Sindical de Trabajadores", "Acción Sindical de Trabajadores"...) y miembros de comités de empresas que se unen a éstos en el seno de la Organización Vertical.

En los principios de la década de los sesenta, se constituye un sindicato autogestionario, la "Unión Sindical Obrera" (USO), promovido por diversos grupos cristianos y algunos militantes escindidos de UGT³¹. Pero, desde 1962, se procede a la creación del principal espacio aglutinador de la contestación obrera en las empresas: los "comités obreros" autónomos de los Sindicatos Verticales, que empezaron a dirigir la mayor parte de las negociaciones colectivas y los conflictos, y que darían lugar a las "Comisiones Obreras", que se constituirían más propiamente como "movimiento" sindical estatal en 1964, cuando se forma la "Comisión del Metal" en Madrid.

Como rasgos centrales del conjunto del movimiento obrero a lo largo de la década (y que condicionan de forma importante las dinámicas de los años setenta), podríamos destacar:

1. No existe una central sindical opositora única, sino diversas organizaciones agrupadas en torno a las distintas "familias" políticas e ideológicas:
 - Anarquista, incorporada a la histórica CNT, muy debilitada y sin peso específico en las empresas, pero que comienza a reorganizarse a finales de la década.
 - Socialista, la UGT, también debilitada en estos años en que mantiene aún sus principales recursos en el exilio; junto a la CNT, rechaza la participación en las estructuras del Sindicato Vertical y se encuentra

³¹ Este sindicato se define, entonces, como "organización de trabajadores de las minas y las fábricas, de las oficinas y los campos, de todas las regiones de España. Hombres y mujeres, luchamos por unas mejores condiciones de vida y de trabajo; por la libertad que nos sitúe en las perspectivas de un orden justo en una sociedad nueva y democrática" (citado por Köhler y Martín (2007): opus cit., p. 446).

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

sometida a la influencia directa del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), que durante esta década sufre las consecuencias de un intenso enfrentamiento interno entre los miembros del exilio y los jóvenes del interior en torno a las estrategias políticas a desplegar y el marco de alianzas a establecer en el conjunto de la oposición antifranquista.

- Autogestionaria, la USO, que participa activamente en el movimiento de las Comisiones Obreras (CCOO) hasta que en 1967 decide salirse del mismo y dejar de participar en el Sindicato Vertical, estableciendo un marco de relaciones con la UGT desde entonces.

- Nacionalista vasca, ELA-STV.

- Y, finalmente, las Comisiones Obreras (CCOO), que obtienen un gran impulso al triunfar sus candidaturas en las elecciones de enlaces sindicales de 1966, y se extienden prácticamente por todo el territorio estatal, celebrando en 1967 en Madrid su primera "Asamblea Nacional", donde asumen una iniciativa decidida de confrontación y movilización frente a la Dictadura, organizando actividades y movilizaciones de carácter diverso para ello. Constituye la organización más extendida y protagonista en el movimiento obrero durante toda la década, aglutinando a militantes de la pluralidad de organizaciones políticas de izquierda que se habían ido constituyendo (socialistas y comunistas); en su interior, no obstante, el PCE mantiene posiciones hegemónicas³².

2. Los partidos obreros, en mayor o menor proporción, habían estado en el núcleo del movimiento sindical, en el que tenían un papel dirigente importante los militantes de los diversos partidos, que influirían en sus líneas de actuación de forma creciente. La situación y estrategia de los distintos sindicatos no fueron ajenas a las orientaciones ideológicas de fondo y a las líneas de actuación que los partidos propugnaban para resistir e intentar derrocar al Régimen, así como en la definición de los modelos sindicales propios de cada organización.

En las orientaciones tácticas, fue crucial la división en torno a la participación en el Sindicato Vertical a través de los enlaces sindicales. En CCOO, predominó la línea de la dirección del PCE que propugnó, a lo largo de la década, la combinación de las acciones "legales" (participar en las elecciones y en el Sindicato Vertical) con acciones clandestinas y movilizaciones. En el año 67-68, esta orientación es cuestionada por

³² El PCE constituye en estos años la principal fuerza política en el movimiento obrero. Su estrategia de "reconciliación nacional" le lleva a promover luchas de ámbito limitado en los distintos lugares -fábricas y universidades, principalmente- y a crear o defender plataformas unitarias. En el transcurso de la década sufre divisiones en su interior que se traducen en escisiones de las que van naciendo nuevas organizaciones comunistas que, en general, siguen participando diferenciadamente del PCE, pero junto a él, en las plataformas sindicales y estudiantiles hasta el final de la década. En CCOO participaban, además del PCE, partidos como Movimiento Comunista, Organización Revolucionaria de los Trabajadores, Partido Socialista Popular, Liga Comunista Revolucionaria, Bandera Roja, Partido Carlista y algunos más Ariza, J. (1976): La Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, Avance.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

diversos sectores y partidos a la izquierda del PCE (y competidores por el control de las CCOO). La declaración de las CCOO como "ilegales" en 1968 impide el mantenimiento de las estructuras asamblearias y el pluralismo interno se somete a limitaciones reforzándose el papel de los líderes (y del PCE) frente a las asambleas. En aquel contexto, el PCE defiende el mantenimiento de la línea que combinaba la "acción legal" con la clandestinidad, lo que equivalía, básicamente, a desplegar una estrategia de moderación en las acciones y objetivos en los centros de trabajo. Frente a esta orientación, los sectores y organizaciones más radicales (que permanecen en CCOO en posiciones minoritarias), defienden la clandestinización del movimiento, el abandono de la "acción legal" y el mantenimiento de líneas radicales de actuación entre los trabajadores, en las que tuvieran prioridad los objetivos sociopolíticos frente a los estrictamente reivindicativos³³.

La crisis abierta en 1967-68 llega a una situación límite en las elecciones sindicales de 1971, en que varios de los grupos minoritarios enfrentados al PCE (Organización Revolucionaria de los Trabajadores -ORT- y Partido de los Trabajadores de España -PTE-, sobre todo) despliegan activamente un boicot a las elecciones, que arroja resultados diferentes en los distintos territorios y que conduce a una presencia inferior de las CCOO en el ya debilitado Sindicato Vertical. No obstante, las "Comisiones Obreras" inician los años setenta manteniendo los mayores márgenes de influencia y capacidad de movilización entre el conjunto de los trabajadores, no sólo ya los de los sectores industriales y fabriles, sino también algunos integrados en el sector servicios³⁴. Su fortaleza quedaría manifiesta en las elecciones sindicales de 1975, donde las "candidaturas unitarias y democráticas" obtuvieron un rotundo triunfo.

Por su parte, UGT y CNT cuestionaron siempre la "infiltración" en el Sindicato Vertical, siendo esa la característica principal de su actuación -obligatoriamente clandestina- a lo largo de la década y la razón principal que se esgrimiría siempre para negarse a participar en el movimiento de las C.C.O.O. No obstante, diversos autores relativizan la importancia de esta diferencia táctica como motivo de la autoexclusión de

³³ El enfrentamiento al PCE lo protagonizan, principalmente, los militantes de organizaciones de "izquierda comunista" (o "Nueva Izquierda") como el Frente de Liberación Popular (FLP), la Organización Revolucionaria de los Trabajadores, Bandera Roja, y el Partido de los Trabajadores de España, entre otros. Desde distintas referencias ideológicas (maoísmo, marxismo-leninismo, cristianismo...), el núcleo de sus diferencias en la estrategia política y sindical frente al PCE remite a una lectura más radicalizada sobre el sentido de la lucha antifranquista. Según H. Heine ((1986): "La contribución de la 'Nueva Izquierda' al resurgir de la democracia española (1957-1976)", en: Fontana, J. (ed.): opus cit.. pp. 142- 159), resultaba crucial la interpretación de la conflictividad obrera de aquellos años como manifestación de la voluntad revolucionaria del proletariado, lo cual equivalía a considerar la lucha antifranquista como una lucha eminentemente anticapitalista y que el derrumbe del Régimen conduciría a un proceso revolucionario que podría impedir la supervivencia del capitalismo.

³⁴ A lo largo de los años 60, las organizaciones obreras se habían desarrollado fundamentalmente en los núcleos productivos: minería, industrias... allí donde la negociación colectiva se había desplegado con mayor conflictividad. Sin embargo, en el sector servicios los empleados de Banca, de grandes empresas de Transportes (EMT de Madrid, RENFE) y comunicaciones (Telefónica) se fueron integrando en las Comisiones Obreras.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

las CCOO, resaltando que, sobre todo, el principal problema radicaba -por razones bien distintas- en que los socialistas (en su mayoría, miembros de UGT y del PSOE) y los anarquistas (que cuestionaban el sometimiento a los partidos políticos), no admitían las posiciones hegemónicas del PCE en el movimiento de las Comisiones, interpretando ambas centrales que la pretensión última de este partido consistía en impedir la reconstrucción de sus estructuras organizativas.

Por lo tanto, el marco político en el que se procede a la reforma de las relaciones laborales es profundamente conflictivo. De un lado, el movimiento obrero conoce una de sus épocas más "gloriosas" en cuanto a capacidad de movilización y de contestación frente a la estructura política del Régimen. De otro, la convicción -sobre todo, después de la muerte de Carrero Blanco, en diciembre de 1973- de que el cambio político era ineludible (al menos tras la muerte del Dictador, que se suponía próxima), mueve a que las organizaciones de la oposición antifranquista se vean reforzadas y promuevan procesos de diálogo y aproximación entre ellas que dan paso a la constitución de "plataformas unitarias" en las que se definen las voluntades sobre los elementos básicos de la democratización política y de la estrategia para proceder a la misma³⁵.

Y, por otro lado, en los propios núcleos políticos, militares y sociales en los que aún sigue sustentándose el Régimen, se empiezan a gestar confrontaciones y controversias que giran en torno a un dilema: cómo conseguir asegurar la continuidad de los elementos básicos del franquismo, reflejándose en los proyectos y acciones gubernamentales que se despliegan desde la sustitución de Carrero Blanco por Arias Navarro en la Presidencia del Gobierno hasta la aprobación en Referéndum de la "Ley para la Reforma Política" propugnada por A. Suárez (diciembre de 1976). Se podría establecer la existencia de proyectos diversos de "Reforma" entre los últimos resortes del poder franquista a los que, a su vez, se enfrenta unitariamente la oposición (hasta diciembre de 1976) la pretensión de forzar una "Ruptura Democrática" con el Régimen. Es desde esta posición como se afronta el inicio de la Transición, que supuso finalmente la instauración de un marco institucional democrático de relaciones laborales en el país.

1.4. Participación sindical de las mujeres en el franquismo (1940-1980)

Tiene interés, para terminar estas reflexiones sobre el conflicto laboral en el franquismo, incorporar la perspectiva de género, un enfoque que ha empezado a

³⁵ En el verano de 1974, el PCE promueve la "Junta Democrática", que aglutina a independientes y a diversas fuerzas políticas y sindicales, pero no a todas (quedan fuera, entre otras, el PSOE y la UGT); en el verano de 1975, el PSOE impulsa la "Plataforma de Convergencia Democrática" como alternativa a la "Junta". En julio de 1975, ante el agravamiento de la salud de Franco, se inician conversaciones entre ambas plataformas, que firman conjuntamente un comunicado por el que se comprometen a llegar a un acuerdo de unidad; dicho acuerdo se alcanza en marzo de 1976, en que se constituye "Coordinación Democrática", conocida popularmente como la "Platajunta", que abarcaría prácticamente a toda la oposición.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

incorporarse progresivamente en los estudios sobre el sindicalismo³⁶. En este caso, partiendo de los documentos que se han incorporado en el aula virtual, que llaman la atención sobre las siguientes cuestiones:

1. Se está empezando a poner en evidencia que, a pesar de las leyes y discursos oficiales que les obligaban a asumir un papel de “amas de casa”, madres y esposas sumisas, las mujeres tuvieron efectivamente una presencia en la actividad económica vinculada al mercado de trabajo, pero no han sido “visibilizadas” dado que se integraban fundamentalmente en la economía irregular o “sumergida” (particularmente en el trabajo a domicilio) y, cuando lo hacían en la economía regular, estaban sometidas a prácticas de segregación ocupacional (sólo accedían a determinados empleos y, dentro de éstos, a las posiciones inferiores de las jerarquías internas de las empresas) y de discriminación salarial.
2. Las leyes, que fueron transformándose, estuvieron marcadas clara y explícitamente por una orientación discriminatoria con las mujeres trabajadoras, tanto admitiendo la discriminación salarial (todas las reglamentaciones de Trabajo hasta 1961) como haciendo depender su dedicación al trabajo asalariado de su condición familiar (la Ley de Contratos de Trabajo de 1944, por ejemplo, establecía como requisito para que las mujeres casadas pudieran acceder a firmar un contrato la autorización de sus maridos), o excluyendo de las regulaciones laborales los trabajos masivamente desarrollados por las mujeres en el trabajo doméstico. Sólo en 1961 la “Ley de derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer”, de 22 de julio, se establece una equiparación de sus derechos a los de los hombres y se derogan parcialmente algunas de las restricciones vigentes hasta entonces³⁷.
3. Finalmente, se están empezando a identificar aportaciones de las mujeres a la lucha sindical cuando ésta comenzó a producirse, y “no sólo participaron, sino que impulsaron la acción colectiva en el seno de las comunidades obreras, motivadas por los niveles de consumo y por las condiciones de vida.”³⁸

Durante la Guerra, y a raíz de la implicación de los sindicatos en el esfuerzo colectivo ante el conflicto bélico, cristaliza la idea de que “la intervención pública intenta compensar los mecanismos del mercado como principio autorregulador mediante un incremento de la participación de los representantes de los trabajadores en las empresas y la creación de Consejos Obreros (...)”³⁹ Pero la Revolución Rusa muestra a la

³⁶ Por ejemplo: Babiano, J. (coord.) (2007): Del hogar a la huelga: trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo, Madrid, Catarata. Romeu Alfaro, F. (2002): El silencio roto. Mujeres contra el franquismo, Barcelona, El Viejo Topo.

³⁷ Ministerio de Trabajo (1972): La mujer en el trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo.

³⁸ Sarasúa García, Carmen (dir.) (2005): “Trabajo y participación sindical de las mujeres en el franquismo (1940-1980)”, Barcelona (http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/629.pdf).

³⁹ Köhler, H-D y Martín Artiles, A., 2007, p. 437.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

clase obrera con un poder creciente, que puede amenazar al capitalismo, y ante el que este se tiene de defender ofreciendo libertades y democracia política y económica, con posibilidades de participación⁴⁰.

Las tímidas medidas iniciadas en el periodo de entreguerras adquirirán un carácter más institucional y generalizado después de la Segunda Guerra Mundial, en que se toman como referencia las experiencias de diversos países europeos (países escandinavos, Bélgica, Gran Bretaña) que habían empezado a impulsar la negociación colectiva, así como la de los Estados Unidos en los años 30 bajo la política del *New Deal* impulsada por T. Roosevelt, en la cual se había llevado a cabo “un proceso de reconocimiento de los derechos de afiliación sindical, de negociación colectiva, derecho al seguro de desempleo y derechos básicos de pensiones”⁴¹, todo ello a través de diversas iniciativas legislativas, “lo que representaba entonces un cambio en la opinión dominante sobre la relación de empleo y la forma de regularla”⁴². La economía de la posguerra requería estabilidad social y atenuación del conflicto de clases, y se anima la integración de los sindicatos dándoles un papel en la regulación laboral, al tiempo que el Estado accede a intervenir en la vida económica regulando los mercados y complementando a la iniciativa privada, convirtiéndose en un impulsor de la legislación laboral y de la regulación de las condiciones de trabajo: se establece el denominado “pacto keynesiano”, en el cual “el Estado del Bienestar adquiere importancia con la finalidad de corregir las desigualdades sociales que genera el mercado laboral. Con este nuevo papel del Estado como institución social de cohesión y redistribución, el sistema capitalista en las sociedades desarrolladas obtiene legitimación, lealtad de las masas y preserva el orden institucional.”⁴³

La mayor base y protagonismo social y político de los sindicatos sustenta “la racionalización de las estructuras de representación sindical y empresarial”. Los sindicatos se convierten en organizaciones de masas, mientras que las organizaciones empresariales “se fortalecen y concentran su poder como un acto reactivo ante el crecimiento de los sindicatos.”⁴⁴ Así se establece un modelo “tripartito” de relaciones laborales, con tres actores colectivos.

El caso de la OIT nos permite identificar el marco institucional que queda configurado. Como ya dijimos, este organismo internacional se crea en 1919, pero es sobre todo a partir de los años 50 cuando desarrolla activamente sus funciones.

Este organismo en su web (www.ilo.org) se define como “la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el

⁴⁰ *Ibidem*, p. 438.

⁴¹ *Ibidem*, p. 442.

⁴² *Ibidem*.

⁴³ *Ibidem*, p. 443.

⁴⁴ *Ibidem*.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

mundo.” Desde su puesta en marcha, se compone de sindicatos, organizaciones empresariales y gobiernos de 188 países, y funciona a través de dos tipos de acuerdos: Convenios y Recomendaciones que configuran lo que el organismo denomina “Normas Internacionales de Trabajo”, que inspiran y orientan las legislaciones nacionales, las políticas, las decisiones judiciales y los acuerdos que resultan de las negociaciones colectivas. Entre los Convenios, se establece una distinción entre “Convenios fundamentales”, que abarcan la definición de principios y derechos fundamentales en el trabajo⁴⁵. Por otro lado, están los “Convenios Prioritarios”, que se anima a suscribir a los estados miembros porque permiten el funcionamiento de las normas internacionales del trabajo y que remiten a la inspección del trabajo (1947 y 1969), a la consulta tripartita (1976) y a las políticas de empleo (1964). Estas normas se crean en el marco de los que se denomina “Conferencias Internacionales del Trabajo”, a propuesta del Consejo de Administración de la OIT, y previa consulta a los estados miembros y a las organizaciones de empleadores y trabajadores integradas en la OIT. Una vez un estado ratifica un convenio (es decir, lo acepta como instrumento legalmente vinculante), el país está sujeto al sistema de control regular de la OIT.

El marco tripartito institucionalizado que representa la OIT tiene interés por cuanto augura un cambio en el marco del “antagonismo de clases” tal como se había experimentado en las primeras décadas del siglo XX dando inicio al modelo de lo que se ha dado en llamar el “Corporatismo liberal o democrático” típico del Estado del Bienestar que se apoya en diversas prácticas institucionalizadas:

- La constitución de sistemas de consulta en el ámbito del Estado en temas de relevancia para las relaciones laborales;
- La introducción de procesos de mediación del conflicto;
- La participación de los sindicatos en la gestión de los sistemas de pensiones;
- El reconocimiento de la representación de intereses plurales;
- El reforzamiento de los procesos negociadores centralizados por sectores.⁴⁶

Este modelo de relaciones laborales, finalmente, no es ajeno a las transformaciones que siguieron implantándose en la organización de los procesos productivos a partir de la instauración del taylorismo y posteriormente el fordismo como modos de regulación de la producción en las sociedades de “capitalismo monopolista”⁴⁷, que requieren la intervención del Estado en la economía para mejorar lo más posible las condiciones generales de producción (regular relaciones internacionales, crear infraestructuras apropiadas, intervenir en los precios de

⁴⁵ Los principales son: C. sobre la abolición del trabajo forzoso (1930), C. sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), C. sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), C. sobre igualdad de remuneración (1951) C. sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958), C. sobre la edad mínima (1973) y C. sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

⁴⁶ Köhler y Martín (2007): opus cit., p. 438.

⁴⁷ Braverman, H. (1980): Trabajo y Capitalismo Monopolista, México, Nueva Visión. Coriat, B. (1982): El taller y el cronómetro, Madrid, Siglo XXI.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

mercado,...) y garantizar la acumulación de capital al tiempo que creando las bases para que el sistema capitalista obtenga legitimación. El papel de estos modos de organización del trabajo es fundamental para la transformación que tiene lugar en el propio movimiento sindical: se consolida el “sindicalismo de masas” aglutinador de una fuerza de trabajo que se concentra en grandes unidades productivas y en la que se generan intereses colectivos “basados en una misma experiencia material y una misma conciencia colectiva”. En igual sentido opera el sistema salarial asociado a esta forma de producción, que se estandariza y burocratiza tendiendo a un tratamiento más o menos homogéneo en la gestión de la fuerza de trabajo: “el propio empresariado necesitará contar con un interlocutor colectivo para gestionar las relaciones laborales, lo que favorecerá el reconocimiento de los sindicatos”⁴⁸.

Todos estos procesos llevarán a que el sindicalismo asuma una impronta reformista, centrando su acción en la regulación del capitalismo y la limitación de sus efectos más discriminatorios:

“En muchos países, el periodo 1900-1940 vio la introducción de la negociación colectiva, un medio de institucionalizar el antagonismo de clases. Esto trajo consigo una serie de consecuencias significativas. En primer lugar, los sindicatos se hicieron corresponsables de disciplinar a los obreros durante la duración del contrato. En segundo lugar, los representantes sindicales empezaron a desempeñar un papel “amortiguador” entre capitalistas y obreros, lo cual les hizo más conservadores por un proceso de desplazamiento de sus objetivos. En tercer lugar, el modelo de salario en términos monetarios era fijo durante un periodo dado, a veces varios años, lo cual, según el estado de la economía, podía ir a favor o en contra de los obreros. En cuarto lugar, incluso las demandas urgentes de los trabajadores -excepto los casos de violación de los acuerdos- sólo podían convertirse en objeto de lucha después de un gran retraso.”⁴⁹

Sin embargo, a ello no se llega sin conflictos y sin intentos varios de configurar modelos sindicales radicalizados bien del lado de las luchas revolucionarias (es el caso del denominado “sindicalismo revolucionario”), o bien del lado de una concepción totalitarista de la política y de las relaciones laborales (es el caso del “corporativismo autoritario”), sin excluir el modelo que se gestó a raíz de la Revolución Rusa (el que denominamos “sindicalismo comunista”). Dada la relevancia de los dos primeros en la historia del sindicalismo en España, vamos a dedicar unas reflexiones a ambos, para situarnos finalmente en el modelo sindical que termina institucionalizándose en las sociedades capitalistas democráticas en general.

⁴⁸ Köhler y Martín (2007): opus cit., p. 441.

⁴⁹ Linden, M. y Thorpe, W. (1992): opus cit., p. 19.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

BIBLIOGRAFÍA

Braverman, H. (1980): Trabajo y Capitalismo Monopolista, México, Nueva Visión.

Coriat, B. (1982): El taller y el cronómetro, Madrid, Siglo XXI.

Köhler, H-D y Martín Artiles, A. (2007): Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Madrid, Delta.

Lefranc, G. (1974): El sindicalismo en el mundo, Barcelona, Oikos-Tau.

Linden, M. y Thorpe, W. (1992): “Auge y decadencia del sindicalismo revolucionario”, Historia Social, nº 12.

www.ilo.org

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

SEGUNDA PARTE: EL SINDICALISMO EN LA TRANSICIÓN A LA DEMOCRACIA EN ESPAÑA

1. LA "CUESTIÓN SINDICAL" EN SU CONTEXTO POLÍTICO: LAS "REFORMAS" DEL FRANQUISMO Y LA "RUPTURA SINDICAL".

El marco político en el que se procede a la reforma de las relaciones laborales es profundamente conflictivo. De un lado, el movimiento obrero conoce una de sus épocas más "gloriosas" en cuanto a capacidad de movilización y de contestación frente a la estructura política del Régimen. De otro, la convicción -sobre todo, después de la muerte de Carrero Blanco, en diciembre de 1973- de que el cambio político era ineludible (al menos tras la muerte del Dictador, que se suponía próxima), mueve a que las organizaciones de la oposición antifranquista se vean reforzadas y promuevan procesos de diálogo y aproximación entre ellas que dan paso a la constitución de "plataformas unitarias" en las que se definen las voluntades sobre los elementos básicos de la democratización política y de la estrategia para proceder a la misma⁵⁰.

Y, por otro lado, en los propios núcleos políticos, militares y sociales en los que aún sigue sustentándose el Régimen, se empiezan a gestar confrontaciones y controversias que giran en torno a un dilema: cómo conseguir asegurar la continuidad de los elementos básicos del franquismo, reflejándose en los proyectos y acciones gubernamentales que se despliegan desde la sustitución de Carrero Blanco por Arias Navarro en la Presidencia del Gobierno hasta la aprobación en Referéndum de la "Ley para la Reforma Política" propugnada por A. Suárez (diciembre de 1976).

Se podría establecer la existencia de proyectos diversos de "Reforma" entre los últimos resortes del poder franquista a los que, a su vez, se enfrenta unitariamente la oposición (hasta diciembre de 1976) la pretensión de forzar una "Ruptura Democrática" con el Régimen.

Los límites y orientaciones últimas de los proyectos de "Reforma" son divergentes entre sí. En líneas generales, de este lado se situaban diversos sectores del franquismo cuyas propuestas oscilaban entre el rechazo efectivo a la democratización y la voluntad de ir procediendo de forma gradual a la misma, sin que se transformaran los elementos estructuradores de la sociedad española. Podríamos afirmar, en líneas generales, que el primer gobierno de Arias Navarro (enero de 1974-diciembre de 1975) utiliza un discurso reformista (el "espíritu del 12 de febrero") que sitúa los cambios en los límites estrictos de la legalidad franquista (un compromiso de "asociacionismo político" sometido estrictamente al interior del Movimiento) pero que, básicamente, pretende salvar la sustancia del Régimen sin admitir vacilaciones ante una posible democratización. Tras la

⁵⁰ En el verano de 1974, el PCE promueve la "Junta Democrática", que aglutina a independientes y a diversas fuerzas políticas y sindicales, pero no a todas (quedan fuera, entre otras, el PSOE y la UGT); en el verano de 1975, el PSOE impulsa la "Plataforma de Convergencia Democrática" como alternativa a la "Junta". En julio de 1975, ante el agravamiento de la salud de Franco, se inician conversaciones entre ambas plataformas, que firman conjuntamente un comunicado por el que se comprometen a llegar a un acuerdo de unidad; dicho acuerdo se alcanza en marzo de 1976, en que se constituye "Coordinación Democrática", conocida popularmente como la "Platajunta", que abarcaría prácticamente a toda la oposición.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

muerte de Franco, asume mayor capacidad de iniciativa en la propuesta de reformar el Régimen M. Fraga, para quien se trataba de vincular aún el proceso de cambios a la legalidad franquista. Según este sector ("aperturista", en palabras de R. Cotarelo:1989), las instituciones del Régimen permitían un "desarrollo político" que podía dar paso a un sistema de "democracia limitada" próximo -pero no idéntico- a las democracias europeas. Las "Leyes Fundamentales" del franquismo eran percibidas como un instrumento válido de carácter "modernizador": al nuevo gobierno debía corresponder, entonces, proceder a un desarrollo legislativo que diera cuenta de ello, sin contemplar ningún marco de negociación política con los núcleos que hasta aquel entonces constituían la oposición antifranquista, pero sin excluir la posibilidad de que los sectores "moderados" de ésta, incluido el PSOE, llegasen a participar junto con las diversas "familias políticas" del Régimen. Los proyectos de Fraga abarcaban, entre otros, una reforma del Código Penal, una nueva ley reguladora del derecho de asociación (encargado a A. Suárez) y un proyecto de reforma de las instituciones; asimismo, se intenta poner en marcha una nueva "reforma sindical", a cargo del entonces Ministro de Relaciones Sindicales, R. Martín Villa.

Como es sabido, el proyecto de Reforma del Gobierno no fue aceptado por el Movimiento Nacional como fruto del profundo desacuerdo de los sectores más inmovilistas, que rechazaban toda pretensión de reforma del Régimen. No obstante, el gobierno "Arias-Fraga" realmente hubo de enfrentarse, como factor más generalizado y desestabilizador, a una oleada imparable de movilizaciones a la que intentan responder estrictamente con el recrudecimiento de la represión. Esto supuso una considerable pérdida de credibilidad social que, a su vez, pudo rentabilizar el conjunto de la oposición antifranquista, que se aglutina en la plataforma "Coordinación Democrática" y articula el programa para la "Ruptura Democrática".

Este programa incluía, tal como ha resumido S. Míguez (1990), la constitución de un "Gobierno Provisional" formado por la oposición política que, negociando con los poderes "fácticos" del Régimen (Ejército, Iglesia, Finanzas, etc.), dirigiera un "proceso constituyente" de democratización de los aparatos del Estado y de la sociedad. El proyecto inicial contemplaba, además de la implantación de los derechos y libertades básicos de la democracia, la consulta al conjunto de la sociedad sobre la forma de Estado (Monarquía/República) y de Gobierno. El proceso terminaría con la convocatoria de elecciones generales tras un período de seis a dieciocho meses de reflexión sobre el nuevo marco constitucional.

Los proyectos de "Ruptura" excluían, por tanto, toda idea de continuidad o reforma de la Dictadura: la transición no comenzaría sino a partir de un específico acto de disolución de la institucionalidad franquista. La forma en que esta disolución tendría lugar fue percibida de forma heterogénea. Para unos (fundamentalmente, lo que constituía el marco de la "Junta Democrática", bajo la influencia del PCE), sería a través de la presión de las movilizaciones populares y ciudadanas. Para otros, era preciso huir de una política de confrontación abierta con el Régimen, aceptando como un objetivo deseable el establecimiento del diálogo con el gobierno del Régimen y con los poderes fácticos (defienden esta posición tanto el PSOE como los partidos demócrata-cristianos).

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Estas divergencias tuvieron escasa importancia mientras el gobierno rechazó la posibilidad del diálogo y, de hecho, no impidieron que se llegase a acuerdos unitarios sobre el programa de "Ruptura" que dió paso a la "Platajunta". Se consideraba imposible el pacto con el gobierno Arias-Fraga, sobre todo por el mantenimiento de medidas represoras y, si bien algunos sectores (democristianos y monárquicos, pero también PSOE y PCE) mostraban su desacuerdo con las dinámicas que potenciaban las movilizaciones, la imposibilidad de la negociación permitió mantener posiciones unitarias de enfrentamiento al Gobierno.

Es en este marco donde se gestan los debates sobre la "Ruptura Sindical". Entre enero y julio de 1976, las organizaciones sindicales hasta entonces clandestinas acceden a una mayor presencia pública y activa en las movilizaciones y se enfrentan a la definición del futuro modelo sindical. En el transcurso de las movilizaciones, queda definitivamente deslegitimada la Organización Vertical y Martín Villa intenta dar paso, en coherencia con los proyectos de "desarrollo político" que orientaban las promesas reformadoras del Gobierno, a una propuesta de "Reforma Sindical" en la que, con grandes ambigüedades, se admitían el desmantelamiento de la "Organización Vertical" y ciertos márgenes de "libertad sindical", pero inscritos en un nuevo "sindicato único" que debía mantener algún "dispositivo permanente" de aglutinamiento de empresarios y obreros. Este proyecto, que debía ser aprobado en un "Congreso Sindical", resultó inviable por el rechazo tanto de las estructuras sindicales clandestinas -que habían empezado a actuar con mayores márgenes de movimiento al mostrarse el Gobierno más permisivo con su presencia pública⁵¹- como, sobre todo, por el rechazo del aparato político y burocrático de la Organización Vertical y el Movimiento, anclado en aquellos momentos en posiciones inmovilistas, que finalmente dieron al traste con las iniciativas "aperturistas" del Gobierno.

Las propuestas de Martín Villa y la fortaleza del movimiento obrero en su conjunto, mueven a que las organizaciones sindicales inicien un proceso de clarificación interna sobre el futuro sindical. En principio, tienen gran peso las iniciativas unitarias que, vinculadas a la exigencia de "Ruptura" que propugnaba la "Platajunta", giran en torno a la búsqueda de la "ruptura sindical", que suponía el rechazo a cualquier intento de dar continuidad a la Organización Vertical.

Sin embargo, al mismo tiempo, se empiezan a dar pasos importantes para el reforzamiento organizativo de las estructuras sindicales: se acomete la celebración de "Congresos" y "Asambleas Nacionales" donde, al menos CNT, UGT y CCOO, deciden

⁵¹. Se trata de una permisividad relativa y selectiva, que parecía beneficiar fundamentalmente a UGT, a la que se le permite celebrar su XXX Congreso en Madrid en abril de 1976. Con las Comisiones Obreras, el Gobierno fue más rígido, impidiendo que se celebrara abiertamente una Asamblea Nacional de la organización. El gobierno Suárez mantuvo la rigidez: en julio de 1976 se consigue celebrar una Asamblea Nacional de CCOO en Barcelona, pero de forma clandestina. Al decir de Alós-Moner y Lope (), en realidad ello respondía al temor, entre determinados sectores políticos y empresariales, a la enorme influencia que se atribuía a las orientaciones comunistas en el seno de CCOO, que movía a presagiar el reforzamiento del comunismo como tendencia hegemónica en el movimiento obrero. La presencia de la UGT se percibía como potencialmente debilitadora de esa situación hegemónica.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

realizar abiertamente campañas de afiliación. El reforzamiento organizativo no excluye la "unidad de acción": UGT, CCOO y USO deciden crear, en julio de 1976, la "Coordinadora de Organizaciones Sindicales" (COS) para intentar realizar y convocar unitariamente las acciones de los trabajadores frente al Gobierno y, sobre todo, para dar fuerza a la exigencia conjunta de implantación de la libertad sindical.

Este organismo, que intentó ser el "brazo" sindical de la "Platajunta", se propone en principio convocar acciones generalizadas de protesta en el otoño de 1976; en realidad, supone un salto cualitativo en las dinámicas sindicales que, no obstante, tuvo su cara y su cruz: si, de un lado, respondía al compromiso de establecer vías de diálogo y coordinación para la acción unitaria entre las organizaciones sindicales, al mismo tiempo también se intentaba, a través de esta plataforma, dar fuerza a las organizaciones constituidas frente a las estructuras unitarias y de base del conjunto del movimiento obrero que, en aquellos meses, habían puesto de manifiesto una capacidad generalizada de movilización donde no era fácil la intervención y el sometimiento a las decisiones de las cúpulas sindicales. La acción más destacada, finalmente, de la COS, fue la convocatoria de una Huelga General el 12 de noviembre de 1976, en exigencia de amnistía laboral, la desaparición definitiva de la Organización Vertical, la legalización de las organizaciones sindicales y frente a la congelación salarial que el Gobierno pretendía imponer para contrarrestar los altos índices de inflación.

La COS no resistió a las controversias que, sobre el modelo sindical, enfrentaban a sus organizaciones integrantes y, en general, a las diferencias que surgieron, tras la aprobación de la "Ley para la Reforma Política" en diciembre de 1976, entre las organizaciones de la izquierda en torno al sentido de las negociaciones que se pretendían mantener abiertamente con el Gobierno para afrontar la "transición". Terminó disolviéndose en marzo de 1977, cuando era previsible la inmediata legalización de los sindicatos, una vez la UGT decide no seguir manteniendo el diálogo con CCOO y USO. No obstante, la apuesta por la "unidad de acción" circunscribía los acuerdos al objetivo de la "Ruptura Sindical", sin que se intentara extrapolar a la búsqueda del consenso sobre el futuro modelo sindical. En realidad, al tiempo que se coordinaban las acciones, los análisis del pasado y, sobre todo, las voluntades de cara al futuro eran divergentes.

2. EL DEBATE SOBRE LA UNIDAD-PLURALIDAD SINDICAL.

El intento de Martín Villa de dar continuidad al modelo de "sindicato único", así como la fortaleza que habían adquirido las voluntades unitarias entre muchos de los núcleos sociales y laborales que participaban en las estructuras y acciones unitarias frente a los reductos del Régimen, condujeron a que el debate sobre el modelo sindical se centrara fundamentalmente en la cuestión de la unidad/pluralidad sindical.

Las distintas organizaciones suscribían la tesis de que la "unidad" constituía un objetivo irrenunciable para el futuro del movimiento obrero sindical: el sindicato unitario, en la tradición del movimiento obrero y de las distintas concepciones político-ideológicas del mismo, refiere fundamentalmente a la idea de que, como lo expresan

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Heinze, Hinrichs y otros (1992), "el movimiento obrero sindical puede alcanzar de la manera más efectiva sus objetivos en tanto en cuanto se encuentre organizado de tal forma que ni desde fuera ni desde dentro resulte posible escindirlo en líneas de distinta orientación político-ideológica". En realidad, constituye la expresión organizativa de una idea básica del pensamiento revolucionario que arranca del siglo XIX: la convicción de que existe una comunidad de intereses entre todos los sectores de la clase obrera frente a la clase capitalista, derivados de su condición de explotados en las sociedades capitalistas, y que en el terreno laboral es donde, de forma más inmediata, es posible fraguar en organizaciones dicha comunidad de intereses y voluntades.

Sin embargo, compartir este planteamiento no impedía defender posiciones bien distintas sobre la materialización práctica del mismo. Históricamente, el movimiento obrero ha conocido fracturas y escisiones desde las que se han conformado modelos sindicales bien diferentes. Desde la ruptura entre las tradiciones anarquistas y marxistas de la Primera Internacional, en los distintos países occidentales habían fraguado modelos enfrentados que adquirieron, a su vez, formas y contenidos peculiares a nivel nacional. El movimiento obrero español anterior a la Dictadura no había sido ajeno a estas confrontaciones y experiencias y había adoptado la forma dual del sindicalismo de raigambre socialista diferenciado del anarquista (UGT y CNT, principalmente). Obviamente, la referencia histórica justificaba la defensa de un modelo plural, pero los procesos experimentados bajo la Dictadura -así como la evolución del movimiento obrero occidental europeo, que había procedido a un proceso de institucionalización vinculado a la consolidación del "Estado del Bienestar"- complicaban profundamente la repetición mimética de la tradición.

Así, el debate sobre la "unidad"/"pluralidad" sindical enfrentaba distintas posiciones sobre las diversas dimensiones de lo que se considera el "modelo sindical": la relación entre "clase", "movimiento obrero" y "sindicatos obreros"; la materialización efectiva del principio de "independencia" entre las organizaciones sindicales y los partidos políticos de izquierda; la definición en sí de lo que constituía el "movimiento obrero", y de sus funciones reivindicativas/sociopolíticas; y, entre otras, también el establecimiento de los modelos de participación y de toma de decisiones en el interior de las organizaciones, así como del propio "movimiento" en su conjunto. No cabe duda de que las circunstancias políticas del momento dieron peso a la tensión entre las distintas experiencias y orientaciones, dando lugar a una diversidad de planteamientos tácticos que, finalmente, condujeron a la pluralidad de siglas que competían entre sí.

En líneas generales, las posiciones en torno a la unidad/pluralidad se dividieron en dos:

- De un lado, las organizaciones con tradición histórica (UGT y CNT), que defendían la necesidad de la pluralidad sindical antes de que se procediera a la constitución de un sindicato unitario⁵², y que recibieron el apoyo matizado de nuevas

⁵². UGT ratifica esta posición en su XXX Congreso, celebrado en Madrid en abril de 1976. Por su parte, CNT, que consigue realizar un "Pleno Nacional" en septiembre de 1976, adopta una posición próxima a la de UGT en este terreno. Ambas organizaciones, no obstante, lo hacen a partir de argumentaciones diferentes, teniendo peso, a nuestro modo de ver, la propia situación de debilidad frente a las Comisiones Obreras a las

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

organizaciones como la USO. En el caso de la UGT, se propugna la "unidad de acción" de todas las organizaciones de clase desde el pluralismo sindical; la constitución del sindicato unitario requeriría, en todo caso:

"La coordinación y entendimiento entre las distintas organizaciones sindicales democráticas existentes para precipitar la ruptura sindical a partir de la unidad de acción. El proceso hacia la unidad deberá estar acompañado de un debate de clarificación de las distintas opciones sindicales en la base del movimiento obrero, que finalmente pueda conducir a que los trabajadores decidan libremente la construcción de un sindicalismo unitario y el proceso a seguir para su constitución".

La pluralidad trataba de mostrarse, en este modelo, como el marco que favorecería más abiertamente la participación activa de los trabajadores en la construcción del futuro modelo sindical. Sin embargo, la forma en que se concibe esta participación está sometida a las decisiones previas de las organizaciones; la "pluralidad sindical", tal como fue defendida por esta organización, partía de la consideración de que las estructuras sindicales propiamente hablando debían tender a dirigir abiertamente (y sustituir) a las estructuras unitarias de los "movimientos".

- Por otro lado, las "Comisiones Obreras", cuyos miembros defendían dar continuidad al carácter unitario de las estructuras gestadas bajo la Dictadura y apuestan por la celebración de un "Congreso Constituyente" que diera lugar a un Sindicato Unitario que, en su interior, aglutinara a las diversas tendencias y corrientes sindicales⁵³. El dilema de la unidad/pluralidad sindical tiene su traducción particular en un previo: la opción por dar forma a las CCOO bien como "movimiento socio político" bien como "organización sindical". Tenía fuerza en su interior la idea de que el tránsito hacia la configuración democrática del sindicalismo debía realizarse a través de la celebración de un "Congreso Sindical Constituyente" que daría lugar a la formación de un "Sindicato Unitario (y único) de los Trabajadores". La propuesta pretendía que se rompiera, a través de la unidad, la dualidad entre "movimiento" y "organizaciones"; en el proceso participarían todos los trabajadores desde sus centros de trabajo: se debía llevar a cabo un proceso generalizado de elección de delegados en asambleas en los centros de trabajo y, por otro lado, las diversas corrientes sindicales podrían participar activamente en igualdad de condiciones en las asambleas.

que habían conducido la represión del Régimen y su rotundo rechazo a participar en las elecciones sindicales en el marco de la Organización Vertical.

⁵³. Las Comisiones Obreras, a pesar de defender la propuesta unitaria, desde 1964 habían dado pasos trascendentales para constituirse como organización, donde se combinaban los órganos unitarios de los centros de trabajo con el funcionamiento de organismos clandestinos y la celebración de Asambleas Nacionales desde 1967. En la Asamblea Nacional de Barcelona de julio de 1976, junto a la ratificación de sus planteamientos unitarios, dan el paso, no obstante, hacia el reforzamiento organizativo, iniciando el proceso de afiliación.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

El Congreso definiría el futuro modelo sindical de modo que, sin establecer discriminaciones entre "afiliados" y "no afiliados" fuera el conjunto de la "clase trabajadora" el que estableciera el modelo, y no las organizaciones exclusivamente, ni el gobierno o los partidos políticos⁵⁴.

CCOO defendía que de este Congreso resultara la constitución de un sindicato unitario que fuera la expresión de una nueva forma de organización de la clase obrera (un "nuevo movimiento obrero") que, recogiendo los elementos nucleares de la tradición sindical en el Estado Español, no obstante apostara por la superación de lo que consideraban su principal rémora: la pluralidad de organizaciones.

Obviamente, si se conseguía instaurar un proceso de estas características, CCOO tendría una posición sumamente cómoda, dada su mayor implantación precisamente en los centros de trabajo; también su propio futuro no requería prefigurarse, puesto que no se tendría que dar el salto hacia la estructuración de una organización que "competiría" con otras, tal como era previsible que ocurriera en un modelo plural.

En líneas generales, el debate entre las organizaciones se despliega desde la firme convicción de que era imposible que triunfara el proyecto continuista del franquismo en el modo en que Fraga intentaba imponerlo. En realidad, a mediados del año 76, se pudo constatar el rotundo fracaso de estas pretensiones, cuya expresión más gráfica vino dada por el rechazo al proyecto de reformas institucionales en el seno del Movimiento. Se puso en evidencia, así, que el entorno político del Régimen tenía una gran incapacidad para asegurar la continuidad. El último recurso vino de la mano de un sector con presencia en el Gobierno y que, en el seno del Movimiento, había empezado también a manifestar ciertas voluntades de favorecer las reformas, sin negar la posibilidad de la derogación de las leyes franquistas. El nombramiento de Adolfo Suárez como Presidente del Gobierno, tras la dimisión de Arias, suponía dar la iniciativa a una generación joven que, como ha afirmado R. Cotarelo (1989), "estaba dispuesta a reformar el sistema desde dentro, pero no tenía ninguna idea acerca de lo que se debería mantener o del tipo de reformas que serían precisas para conservar, por otro lado, el carácter genuino del régimen mismo que estaban reformando".

El proyecto de reforma de Suárez, si bien comparte la voluntad de respetar inicialmente las instituciones franquistas, introduce dos elementos nuevos: la intención de someter a negociación -tanto con la oposición como con los sectores inmovilistas- los proyectos de reforma, y la declaración explícita de dar paso al establecimiento de un sistema político democrático. Su objetivo más inmediato era, obviamente, impedir que

⁵⁴. Desde la victoria en las elecciones sindicales de 1975, dentro de CCOO se abrió un debate interno entre un sector que apostaba por iniciar rápidamente la construcción del sindicato unitario desde los delegados elegidos y los cargos sindicales, propugnando la inmediata desaparición de CCOO y de los demás sindicatos; y otro sector que valoraba la victoria electoral como un avance, pero que no podía conducir de entrada a abandonar la prioridad del reforzamiento de las estructuras ilegales clandestinas para acentuar la movilización obrera. La cuestión se cierra internamente a principios de 1976 con la decisión de defender un proceso constituyente tal como hemos caracterizado, que pasó a ser la posición oficial de CCOO durante los debates sobre la "cuestión sindical" con las demás organizaciones.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

fuera finalmente la oposición la que accediera a la iniciativa y dirección del proceso de “transición” (controlar este proceso), intentando atraerse a los sectores moderados de la misma oposición y neutralizar, así, la alternativa rupturista. Muy probablemente, las pretensiones reformadoras de A. Suárez respondían de forma más realista al objetivo de salvaguardar -frente a una posible alternativa que fuera más allá de la estricta democratización política- los fundamentos del orden social y económico. Este planteamiento permitía, con mayor facilidad, sentar las bases para el diálogo con los sectores mayoritarios de la oposición, incluidos los dos principales partidos de la izquierda (PSOE y PCE), que habían decidido firmemente dar prioridad a la democratización política frente a cualquier pretensión de transformación más radical de la estructura de la sociedad y la economía capitalista en España⁵⁵.

El cambio de Gobierno en julio de 1976, y la posterior aprobación en referéndum de la “Ley para la Reforma Política” (el 6 de diciembre de 1976), donde la izquierda se ve derrotada en su propuesta de abstención, empiezan a poner fin a los debates.

Las organizaciones sindicales (salvo CNT), inician un proceso de negociación con el Gobierno que, prácticamente desde su constitución, ofrece un compromiso de disolución del Sindicato Vertical, concesión de amnistía laboral y regulación de la libertad sindical. La búsqueda negociada del cambio político es asumida pragmáticamente por la mayoría de los sectores de la oposición (nacionalistas moderados, socialdemócratas, democristianos, liberales, socialistas y comunistas del PCE) que, del proyecto de “ruptura pactada” definido como programa de la “Platajunta”, abandonan prácticamente las pretensiones más rupturistas y deciden afrontar el proceso desde el consenso con el Gobierno. Esta opción por moderar los objetivos rupturistas (para algunos, en realidad, ello equivalía a abandonarlos), condujo a la crisis de los organismos unitarios de la oposición. En el proceso, la izquierda renuncia a objetivos como la constitución de un gobierno provisional, la exigencia de responsabilidades a las personas comprometidas en la represión, el sometimiento a la consideración de la sociedad del carácter republicano o monárquico del nuevo régimen, y la “devolución” de los derechos históricos de las nacionalidades en un primer momento. En enero de 1977 son excluidos de la negociación los partidos de extrema izquierda, que cuestionan la voluntad de consenso con el Gobierno, y al mismo tiempo se inicia un proceso de progresivo distanciamiento entre los partidos de izquierda (PCE, PSOE y Partido Socialista Popular -PSP) y los sectores moderados, a los que el Gobierno se propone incorporar en su propio proyecto político. Desde entonces, se abandona la estrategia de confrontación, se dejan de promover movilizaciones y se comienzan a preparar las

⁵⁵. Nos hacemos eco aquí de la posición de Martínez Alier y Roca Jusmet (1988), que consideran que, de hecho, la mayor parte de la izquierda hacía uso de una “visión de la sociedad española como atrasada, incluso “semifeudal” en el campo (...) esencial para caracterizar al régimen de Franco no como una forma de dominación burguesa (o de dominación militar en nombre de la burguesía), sino como la dominación de una camarilla y de una oligarquía financiera y agraria”. Esta caracterización permitía sustentar, entre otros al PCE, la política de “reconciliación nacional”, por la que se daba prioridad exclusiva a la democratización política frente a cualquier pretensión de una transformación del sistema de dominación burguesa.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

estrategias partidarias para la confrontación electoral que el Gobierno había prometido convocar a mediados de año.

La búsqueda del consenso es asumida por las principales organizaciones sindicales (USO, UGT y CCOO) y, desde marzo de 1977, comienzan a negociarse los términos de la reforma sindical, hasta que, en junio de 1977, se lleva a cabo la definitiva disolución de la "Organización Sindical" y del Movimiento, tras haberse procedido a la regulación del derecho de huelga y a la legalización de los sindicatos⁵⁶. En este contexto se sentencia la pluralidad sindical: se llegan a reconocer, en el momento de la legalización de los sindicatos, más de 11 organizaciones.

Aunque sólo en los últimos años han empezado a dedicarse esfuerzos sistemáticos por tratar de analizar críticamente los factores que operaron de forma trascendental para que el modelo unitario no se implantara, en líneas generales se tiende a atribuir un enorme peso a las condiciones bajo las que se gestó la libertad sindical en el marco de la Transición:

- En el conjunto del movimiento obrero, las experiencias vividas bajo la Dictadura habían conducido a un desigual reparto de fuerzas e influencia entre las distintas organizaciones, donde las centrales históricas se encontraban debilitadas, pero sin admitir que las "Comisiones Obreras" constituyeran un espacio que pudiera efectivamente facilitar el tránsito hacia un modelo unitario (entre otras cosas, por la situación hegemónica que tenían en su interior los militantes del PCE).

- Sin duda alguna, el hecho de que la perspectiva más inmediata en el terreno sindical, una vez se legalizaran las siglas, fuera que se procediera a la convocatoria de elecciones sindicales, operó también de forma importante en las decisiones organizativas. Según Miguñelez y Prieto (1991), ello condujo a que las organizaciones sindicales dieran prioridad a la búsqueda acelerada de apoyos puntuales entre los trabajadores (búsqueda del voto para consolidar el carácter representativo), frente a la consolidación interna fundada en la participación activa de las bases. Esta estrategia fue compartida fundamentalmente por las dos principales organizaciones estatales (CCOO y UGT) que, además de entablar una dura competencia entre ambas, adoptaron una política común de eliminar a las otras organizaciones más pequeñas, aspirando a que el pluralismo se viera reducido al máximo y se limitara a un reparto dual del espacio sindical.

⁵⁶. Fueron varias las leyes por las que se procedió al cambio sindical:

- Ley 17/1977, de 4 de marzo, por la que se regula el derecho a la huelga.
 - Ley 19/1977, de 1 de abril, que establecía el derecho de asociación sindical libre.
 - Real Decreto de 22 de abril de 1977 "sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley reguladora del derecho de asociación sindical".
 - Real Decreto de 13 de abril de 1977, por el que se ratifican los convenios de la OIT.
 - Real Decreto de 2 de junio de 1977, que establece la extinción de la sindicación obligatoria y disuelve la "Organización Sindical" y el Movimiento.
- El P.C.E. fue legalizado el 9 de abril y las elecciones generales se celebraron el 15 de junio de 1977, mientras que las sindicales se pospusieron hasta enero/marzo de 1978.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

- Además, en conjunto, todos estos procesos están profundamente marcados por las dinámicas políticas de la Transición, que operaron condicionando fuertemente los cambios institucionales en materia sindical. Estos cambios fueron en gran medida decididos por las organizaciones políticas (de acuerdo con las organizaciones sindicales bajo su influencia) en sus negociaciones con el Gobierno, dejando pocos márgenes a la participación y protagonismo activo de los "movimientos" unitarios. Según S. Míguez (1990), el marco del

consenso conduce a que los partidos políticos terminen monopolizando toda la participación política, incluso frente a los sindicatos. En líneas generales, los autores citados defienden la tesis de que la división sindical tuvo en su origen de forma relevante el peso de las orientaciones de los partidos políticos, si bien recientemente, V. Pérez Díaz (1993) ha tratado de contrarrestar esta visión planteando que las "élites políticas" no tuvieron tanto un papel de iniciativa y dirección del proceso, sino que en realidad lo que ocurrió fue que "supieron aprender" del "público", que aspiraba a la democratización desde posiciones moderadas. Desde el punto de vista que aquí nos interesa (relaciones partidos/sindicatos), encontramos evidencias suficientes del fuerte peso de las orientaciones, requerimientos y objetivos de los partidos a la hora de definirse los modelos sindicales y las propias actuaciones de los sindicatos. Es más, en lo relativo a la cuestión de la unidad/pluralidad sindical, el mismo autor aporta una evidencia que puede utilizarse en contra de sus tesis: la mayoría de los trabajadores, en encuestas de opinión, siempre apoyaban el modelo unitario frente a la división sindical y consideraban que existía un excesivo peso de los partidos en las organizaciones sindicales. No parece que, precisamente en este caso, las direcciones sindicales y partidarias "aprendieran" de sus bases...

Las organizaciones políticas tienen un gran peso, a su vez, en la vida interna de los sindicatos, favoreciendo que el modelo sindical finalmente tendiera a reproducir las bases del enfrentamiento y competitividad político-ideológica del también tremendamente dividido espectro de partidos políticos de la izquierda. Las necesidades de control sobre los sindicatos, de hecho, tienen un doble sentido: de un lado, aportan una necesaria base social que facilita la militancia partidaria y el reconocimiento en tanto no se procediera a las elecciones políticas; y, de otro, la situación de crisis económica se percibía que podía dificultar el proceso de institucionalización democrática, que era prioritario frente a las reivindicaciones más estrictamente laborales y económicas. Más concretamente, las relaciones PCE/CCOO y PSOE/UGT tienen sentidos diferentes en este momento. Según S. Aguilar y J. Roca (, en el caso de CCOO el partido político se apoya en la organización sindical para ser admitido en igualdad de condiciones que los demás partidos en el nuevo cuadro político que se prefiguraba. Sin embargo, en el otro caso, es para la UGT, por su debilidad en el mundo laboral, para la que la vinculación política se vuelve crucial: intentará beneficiarse del previsible protagonismo político del PSOE para recuperar un espacio sindical significativo. Para este partido, a su vez, el desarrollo de la UGT sería relativamente necesario en el futuro para facilitar su acceso al poder. Tal como afirman Miguélez y Prieto (1991), ello acentuó una creciente separación entre las cúpulas sindicales y

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

políticas frente a las bases sociales a las que representaban y, obviamente, dificultó que las aspiraciones unitarias finalmente fueran contempladas como prioritarias. Las diferencias políticas resultaron determinantes al extrapolarse abiertamente al terreno de los modelos sindicales.

Según C. Offe (1992), se puede afirmar, en un lenguaje "estructural", que la "representación de intereses" de diversos grupos en las sociedades "está determinada por parámetros ideológicos, económicos y políticos", y que "...existe cierta variabilidad histórica de la importancia relativa de los parámetros ideológicos, económicos y políticos en cuanto a su determinación conjunta de la forma y el contenido de organizaciones de intereses tales como sindicatos, asociaciones comerciales y de trabajadores y de asociaciones profesionales". Haciendo un uso particular de esta afirmación -que, en el caso de este autor, se dirige a poner de manifiesto las diferentes "lógicas de acción colectiva" que afectan y articulan a los diversos marcos organizativos de los trabajadores, los profesionales y el empresariado en las sociedades capitalistas-, podríamos concebir el proceso de constitución de los sindicatos de clase en los inicios de la Transición española a la democracia como un proceso donde los "parámetros políticos" han jugado un papel trascendental frente a los económicos e incluso, los ideológicos, por más que en las líneas argumentales seguidas por los diversos órganos sindicales se hayan pretendido justificar las opciones políticas y organizativas como producto -y no como determinantes- de las diferencias ideológicas.

El conjunto del movimiento obrero se vio inmerso en una vorágine de debates políticos trascendentales -su ubicación en unos procesos de democratización institucional gradual y presidida por un gobierno "reformista" ajeno al movimiento de la oposición conformado en los momentos finales de la Dictadura- y que tienen una traducción particular en la definición de las estrategias organizativas del conjunto de las opciones sindicales de clase, entre modelos que priorizan la democracia de base y modelos que priorizan el reconocimiento institucional como principal medio de afianzamiento en tanto que organización.

Siguiendo con el mismo autor, hemos de tener en cuenta que, para los sindicatos en general, en el seno de las sociedades de capitalismo avanzado, existe un permanente problema en política organizativa:

"desde el punto de vista de la eficacia organizativa, (los sindicatos) tienen que aceptar, como todas las demás asociaciones, la representación y administración burocráticas de intereses, mientras que, por otro lado, los mismos intereses que han de ser representados, sólo pueden plasmarse por métodos no burocráticos, es decir, por medio de la comunicación entre los miembros y de la formación de su identidad colectiva" (Offe, 1992)

Esta ineludible tensión entre democratización y burocratización que, al decir del autor, es una condición misma de la existencia de los sindicatos al margen de sus

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

voluntades políticas, no obstante es resuelta en contextos históricos diferentes de formas a su vez diversas y a menudo enfrentadas.

A nuestro modo de ver, esta tensión estuvo de forma relevante presidiendo los dilemas y debates de la configuración del modelo sindical de la nueva democracia constitucional española... pero no solamente de forma "estructural" (es decir, de forma no ajena a las voluntades de los dirigentes políticos y sindicales del momento); en realidad, los debates sobre la "unidad y pluralidad", sobre las relaciones entre "movimientos y sindicatos" y sobre las señas de identidad del nuevo movimiento sindical enfrentan, más que formas y concepciones ideológicas sobre las diversas opciones y modelos organizativos, diversas estrategias políticas que arrancan de los posicionamientos ante el propio proceso de la Transición para, a partir de ahí, concretarse en diversos modelos y estrategias organizativas y reivindicativas.

3. LOS DEBATES SOBRE EL MODELO SINDICAL Y DE RELACIONES LABORALES: LAS PRINCIPALES CENTRALES SINDICALES ESTATALES (UGT Y CCOO).

La opción por la pluralidad sindical y la moderación en la acción sindical constituye una faceta trascendental de las orientaciones y del propio modelo sindical de la UGT que se articularán a lo largo de la Transición: de ella forma parte, además del apoyo a los "Pactos de la Moncloa"⁵⁷ y al texto constitucional, la priorización de la búsqueda de pactos y acuerdos entre las cúpulas de las organizaciones sindicales y empresariales, puesta de manifiesto, desde 1978, en los procesos de negociación de este sindicato con las organizaciones empresariales (particularmente, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales -CEOE-), donde se alcanzarían acuerdos que influirían de forma importante en la institucionalización de las relaciones laborales y en los procesos de negociación colectiva en este periodo⁵⁸.

De este modo, y aunque en el Congreso del sindicato celebrado en 1978 esto no se formule explícitamente, la UGT asumiría y se orientaría en su acción sindical desde los principios de un modelo "neocorporativista" que, tal como lo han definido diversos autores, equivale a la gestación de las políticas laborales y económicas a partir del consenso entre las organizaciones sindicales, empresariales y a veces los gobiernos. No se ha afrontado en profundidad, a nuestro modo de ver, la compleja relación existente entre el "neocorporativismo" y las "orientaciones de clase" tal como han sido conformadas históricamente en el seno de las tradiciones del movimiento obrero

⁵⁷. Este se hizo efectivo, de hecho, con el voto favorable de los dirigentes de UGT en su calidad de diputados socialistas en el Parlamento.

⁵⁸. Nos referimos, particularmente, a los procesos que condujeron, primeramente, a la firma del Acuerdo Básico Interconfederal (A.B.I.), firmado por UGT y la CEOE en julio de 1979, y del Acuerdo Marco Interconfederal (A.M.I.), en febrero de 1980. Con estos acuerdos (no firmados por CCOO), la UGT se comprometió a defender la moderación salarial, mientras que consiguió que el empresariado y los propios gobiernos de UCD incorporasen sus propuestas sobre el modelo de relaciones laborales -como veremos, centrado en torno a las secciones sindicales-, contemplado después en el Estatuto de los Trabajadores.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

occidental, pero a nuestro modo de ver, y bastante de acuerdo con los planteamientos de autores como Martínez Alier y Roca Jusmet (1988), no cabe duda de que, en el terreno sindical, supone (y particularmente en el caso español) una transformación en el lenguaje y en las propias estrategias y objetivos: desde un lenguaje en el que se concibe como estructuradora de las dinámicas sociales y laborales la "lucha de clases" y la existencia de intereses irreconciliables entre los empresarios y los trabajadores, se pasa a concebir la existencia de objetivos comunes (en este caso, la "democratización política") por los que cabe asumir la búsqueda prioritaria de acuerdos negociados y el abandono de los medios tradicionales de presión y movilización entre los trabajadores.

En estas consideraciones empieza a manifestarse ya que, una vez conseguido un marco plural de organizaciones de clase, no interesa que todas las organizaciones puedan acceder al mismo protagonismo entre los trabajadores: para la UGT, al igual que veremos también en el caso de las CCOO, es importante la diferenciación de las organizaciones "más representativas". De hecho, UGT reconduce su estrategia "pluralista" en dos nuevas vertientes:

- La prioridad de las organizaciones sindicales frente a otro tipo de estructuras y asociaciones, exigiendo a la Administración "el reconocimiento de los sindicatos como únicos interlocutores válidos ante la administración y la patronal, así como la capacidad jurídica de los mismos para la negociación colectiva y la defensa de los intereses de los trabajadores". En el contexto del año 78, esta exigencia adquiere un sentido diferente al de la situación bajo el franquismo puesto que, en la Dictadura, exigir el reconocimiento de los sindicatos equivalía a exigir la libertad sindical, tenía un claro sentido democratizador. Ahora, una vez reconocida la libertad sindical, esta exigencia adquiere un sentido de confrontación frente a las estructuras asamblearias: exigir el reconocimiento exclusivo de los sindicatos como interlocutores equivalía, en el nuevo contexto, a debilitar las asambleas y coordinadoras e imponer el sindicalismo como marco asociativo legal. Al mismo tiempo, equivalía a transformar profundamente las formas bajo las cuales se había regido el movimiento obrero en numerosos sectores: si las organizaciones eran las interlocutoras en exclusiva, las asambleas perdían en gran medida su capacidad de decisión, puesto que las organizaciones como la UGT no asumían la vinculación a sus decisiones.

En definitiva, se aspiraba a preparar el camino para que el marco de relaciones laborales se estructurara desde un modelo "neocorporativista": las cúpulas sindicales son las que negocian con las organizaciones empresariales y en este caso con el gobierno las políticas laborales. El pluralismo, en este terreno, debe limitarse a las organizaciones, excluyendo otras formas de representación, aunque éstas también fuesen democráticas.

- Por otro lado, no obstante, se pretende dar prioridad a las organizaciones en los centros de trabajo exigiendo el reconocimiento de las "secciones sindicales de empresa", que constituyen espacios aglutinadores de los afiliados de cada central sindical en el interior de las empresas. Las "secciones sindicales" pretenden, en el modelo de UGT, sustituir a las asambleas de trabajadores y a los "comités de empresa"

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

que habían pasado a constituir parte de la tradición sindical conformada en la Dictadura (y que aglutinaban a los delegados sindicales elegidos).

Para la UGT, la "sección sindical de empresa" también jugaba un doble papel: reforzamiento interno de las organizaciones (en tanto en cuanto se aspiraba al reconocimiento de ciertos derechos a los afiliados dentro de una empresa) y al mismo tiempo potenciación de los sindicatos en la negociación con la empresa (en tanto en cuanto se aspiraba a la posibilidad de que un sindicato por separado pudiese adoptar acuerdos con la empresa sin tener que contar con el apoyo de los Comités de Empresa, de las demás organizaciones o de las asambleas de trabajadores)⁵⁹.

En líneas generales, y para concluir, estas posiciones respondieron esencialmente al intento de constituir un marco de relaciones laborales en libertad donde pudiera tener una presencia significativa una organización que accede a la Transición en condiciones de extrema debilidad: la defensa del pluralismo en primera instancia y la reconversión en torno al "neocorporativismo" posteriormente impidieron que se abordase en profundidad, en el interior de la organización y desde ésta hacia el conjunto del movimiento obrero, las implicaciones que podía tener la adopción de un "compromiso de clase".

El carácter internamente más plural y diverso de la militancia de las "Comisiones Obreras", así como el peso de las experiencias en tanto que "movimiento sindical" que habían dado lugar a su conformación como una organización unitaria ("de nuevo tipo") en el conjunto del movimiento obrero en la Dictadura, impidieron que su trayectoria en los debates sobre la "cuestión sindical" y en la transición sindical fuera compartida en todos sus términos con UGT. CCOO, que había encauzado su acción y organización (sindical y de oposición al franquismo) a través de la participación en los organismos sindicales y de las movilizaciones, se había constituido como "movimiento asambleario" que se estructuraba fundamentalmente a partir del aglutinamiento del conjunto de los trabajadores en los centros de trabajo.

Si bien su identidad como expresión organizada hegemónica del movimiento obrero alternativo al Sindicalismo Verticalista fue viéndose transformada por el resurgimiento de otras corrientes sindicales y la constitución de organizaciones clandestinas a lo largo de los años sesenta, no cabe duda de que a mediados de los años setenta, CCOO seguía siendo un movimiento sindical genuino, con gran capacidad aglutinadora y conformado de forma plural en su interior, a pesar de la influencia

⁵⁹. Estas posiciones de la UGT sobre las "secciones sindicales" se empiezan a esbozar en este contexto. Sin embargo, se desarrollaron y expusieron más abiertamente durante los años 79-80, en los procesos de negociación del mencionado "Acuerdo Básico Interconfederal" y del "Estatuto de los Trabajadores", que se empezó a discutir desde 1978. En el ABI, la UGT consiguió que el empresariado firmara un pacto que marcaba las reglas de juego de las futuras relaciones laborales, donde se reconocía el protagonismo absoluto de los sindicatos en las negociaciones y la existencia de "delegados de sección sindical" con un "estatuto de representatividad" en las empresas de más de doscientas cincuenta trabajadores. Este modelo, con ciertas matizaciones, fue incorporado posteriormente en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

ejercida en sus órganos por el PCE; de este modo, su propio modelo sindical se distanciaba sustancialmente del mantenido por las demás organizaciones sindicales que se estaban reorganizando y que, siendo más minoritarias, eran políticamente más homogéneas. Con todo, el modelo sindical a instaurar por la propia CCOO estaba en gran medida sin definir. Los acontecimientos del primer semestre de 1976 (en que se prefiguraba el desmantelamiento de la Organización Vertical y empezaron a hacer su aparición pública otras organizaciones sindicales), obligaron a que el debate sobre la "cuestión sindical" asumiera la forma, en su interior, de un proceso de clarificación sobre el futuro de la misma organización.

Sin embargo, la celebración del XXX Congreso de UGT -donde se ratifica su apuesta por "un período" de pluralidad sindical- obliga a los sectores dirigentes de CCOO a reconsiderar su estrategia. Aunque se siga apostando por la constitución de un sindicato unitario, los dilemas sobre su futuro como organización en un marco de pluralidad sindical pasan a un primer plano. Así, se llega a la convocatoria de la "Asamblea General" en julio del 76, en Barcelona, donde se somete a debate abiertamente la estrategia en materia organizativa. En esta Asamblea, los sectores vinculados al PCE apuestan por dar prioridad al "reforzamiento organizativo" de las CCOO, esto es, a su condición en tanto que "organización sindical" frente a los modos asamblearios de funcionamiento más propios de las estructuras de un "movimiento sociopolítico", y así se procede a abrir una amplia campaña de afiliación que permitiera dar cuerpo a la organización. Ello no suponía que, frente a las demás organizaciones, se renunciara a la voluntad unitaria: se insiste en la pretensión de constituir una organización "de nuevo tipo", que no renunciaba a convertirse en "el movimiento organizado de todos los trabajadores".

No obstante, de hecho ello suponía la renuncia a que se siguiera defendiendo un proceso de constitución a corto plazo de un sindicato unitario; a partir de entonces, CCOO debería establecer unos perfiles en tanto que organización que compite con otras; esta decisión provoca, además, que esos perfiles tiendan a depender más abiertamente de las tendencias hegemónicas dentro de la organización: no sólo la constitución de órganos menos abiertos (más propios de una organización que de un movimiento) favorece la presencia de militantes "organizados" fundamentalmente en el PCE sino que, además, se produce una escisión por parte de diversas tendencias que abandonan las CCOO e intentan constituir nuevas organizaciones sindicales pretendiendo aglutinar a quienes seguían defendiendo la opción unitaria⁶⁰.

⁶⁰. En realidad, las divergencias que se ponen de manifiesto en la Asamblea de Barcelona seguían respondiendo a las diversas formas de concebir el tránsito hacia el sindicato unitario, el modelo organizativo sindical y los propios objetivos sociopolíticos y movilizadores. En principio, cuando se asume la opción por convocar un "Congreso Constituyente", la dirección de CCOO se divide en torno a la estrategia para aplicar ese modelo: para sectores minoritarios (básicamente aglutinados en torno al PTE y la ORT) era necesario forzar la situación y realizar el Congreso; sin embargo, la mayoría de la dirección (sobre todo, los miembros del PCE) consideraban difícilmente viable el Congreso y asumían su defensa para favorecer los debates frente a UGT, USO y CNT. Esta división se agudiza en los debates de la Asamblea de Barcelona, de la que deriva la opción por el reforzamiento organizativo y que conduce a la marcha del PTE y ORT y a la constitución, en diversos lugares, de corrientes "unitarias" (aglutinadas obre todo en torno al MC, Liga

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales Marta Jiménez Jaén

Los debates en el seno de CCOO marcaron profundamente la resolución, en el conjunto del movimiento obrero, de la "cuestión sindical", al terminar por instaurarse definitivamente el modelo plural frente a los planteamientos unitarios. Sin embargo, esta decisión no puso fin a las controversias en el interior de la organización, puesto que los dilemas sobre la práctica organizativa que se debía desplegar seguían abiertos en tanto en cuanto no se renunciaba de pleno a la pretensión de vincular las acciones de la organización a las dinámicas de los centros de trabajo y en los distintos sectores.

Ello, además, según García Piñeiro y Erice Sebares (1993), tuvo lugar después de que en el seno del PCE empezaron a imponerse nuevas orientaciones en torno a las líneas de intervención en las asambleas y coordinadoras de trabajadores:

"<<Hay que distinguir -se argüía- entre el mítin de masas, que siempre será preciso, para que se asuman ciertas orientaciones generales, y el trabajo de organización, de dirección sindical sistematizada>>. Las coordinadoras, pues, no podían ser presentadas como modelos de funcionamiento democrático, porque en ellas no primaban criterios de proporcionalidad; las <<grandes Asambleas o Congresos -se añadiría- sirven para deliberar y aprobar propuestas ya elaboradas, y no a la inversa>>. En otro sentido, se alertaba contra el excesivo criticismo antiburocrático, que podía perjudicar la solidez y la eficacia de la organización".

En definitiva, la conversión en sindicato suponía una transformación en las formas de organización y presencia en los movimientos asamblearios de trabajadores. A partir de ahí se comparten principios básicos con la estrategia que hemos analizado de UGT: "el predominio de la organización formal y de grandes dimensiones, la actuación en competencia con otras organizaciones dentro de un marco político-institucional establecido, y la práctica de la intermediación pluralista o corporativista de intereses".

La estrategia de CCOO se puede afirmar que fue "dual", en la medida en que esta organización se mueve en un difícil equilibrio entre los dos modos de articulación organizativa, entre movimiento y organización, que conduce al enfrentamiento entre quienes dan prioridad a la unidad del movimiento obrero y quienes le daban prioridad a la vinculación orgánica al sindicato.

Los movimientos unitarios tuvieron gran relevancia en los años finales del franquismo; pero su pervivencia, una vez legalizadas y constituidas las centrales sindicales, deja de valorarse positivamente: porque no aseguran "la necesaria vinculación con las organizaciones obreras". Estas dificultades justifican que, ante las asambleas y coordinadoras, el objetivo de la unidad sea reorientado: "que el antiguo sentimiento unitario se transforme en auténtica representatividad que convierta a las centrales sindicales en los instrumentos de unidad...", además, la lucha por esta unidad

Comunista Revolucionaria -LCR-, Bandera Roja...), que si bien se distancian de las posiciones del PCE, siguen integrados en CCOO y formulan propuestas diversas sobre el modelo organizativo y los objetivos sociopolíticos del sindicato.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

"...para, necesariamente, por el fortalecimiento de CCOO. Sólo en la medida en que Comisiones esté en la cabeza del movimiento sindical, los trabajadores tendrán garantías de que se camine hacia la unidad". En líneas generales, pues, nos encontramos ante una política de alianzas donde, bajo argumentos diversos, se pone de manifiesto la voluntad de limitar al máximo el pluralismo sindical: el reforzamiento organizativo, pero también las posiciones sindicales, requieren una política que tienda, finalmente, a establecer un reparto limitado de la presencia en el mundo laboral.

Hasta aquí encontramos significativas coincidencias en el modelo sindical de ambas organizaciones: la entidad como sindicatos de rama de centrales mayoritarias en el conjunto de los trabajadores, así como sus posiciones coincidentes, genéricamente, ante el proceso político de delimitación del marco democrático sindical, parecen conducir a importantes coincidencias. Donde se ponen de manifiesto más abiertamente las diferencias es cuando se trata de caracterizar el marco deseado de relaciones laborales. Al analizar el marco defendido por CCOO, nos enfrentamos a la fórmula política y organizativa a través de la cual este sindicato intentó modificar su particular tradición gestada bajo el franquismo; es, básicamente, el modelo bajo el cual se intentó combinar el pasado como "movimiento" y el presente como "organización" en el terreno de la acción sindical.

En primer lugar, se establece una distinción básica entre la acción sindical "en el centro de trabajo" y la que tiene lugar "fuera del centro de trabajo".

Dentro de la empresa, en el sector lo primero que se requería era que se procediera a la convocatoria generalizada de elecciones sindicales, que permitieran contar con "representantes válidos y elegidos". Obviamente, relacionado con ello, se exigen -como también UGT- "garantías sindicales plenas: tiempo sindical, libertad para moverse en el centro de trabajo, participación en cuestiones de empleo, organización y condiciones de trabajo". Las elecciones darían pie a la constitución de Comités de Empresa, que constituirían "un elemento fundamental de la acción sindical a nivel de centro", estando formados por los delegados elegidos de las distintas centrales sindicales.

Lo esencial de este organismo es que debía ser el articulador principal de la unidad en los centros de trabajo, al aglutinar a los delegados de las distintas organizaciones y constituir la expresión de su verdadera representatividad. Los Comités de Empresa debían, además, asumir el papel protagonista central en los procesos de negociación de los convenios y de las condiciones de trabajo en la parte de los trabajadores; si bien debía establecerse una dinámica de relación con las "Secciones Sindicales", éstas no debían jugar sino un papel de aglutinamiento y participación, en el centro de trabajo, de los afiliados.

Como se puede observar, existen diferencias frente a UGT: la centralidad negociadora y representativa de los Comités de Empresa frente a las Secciones Sindicales evidenciaba la vigencia de un modelo que no renunciaba, en principio, a la

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

búsqueda de acuerdos unitarios entre los representantes elegidos de los trabajadores; y, por otro lado, también se admite la importancia de que se mantuvieran, en los centros de trabajo, las asambleas de trabajadores -afiliados y no afiliados-. Para CCOO, las Secciones Sindicales debían "llevar" a las Asambleas sus posiciones y "someterlas" a la decisión democrática de las mismas, siempre que éstas no afectasen a puntos esenciales de su línea sindical.

Sin embargo, para CCOO, una vez se celebraran las elecciones sindicales, los delegados elegidos pasarían a constituir las únicas figuras a las que se les reconoce representatividad y capacidad decisoria; esto equivalía, obviamente, a transformar sustancialmente las prácticas asamblearias desarrolladas hasta entonces por el conjunto del movimiento obrero: las tensiones entre los moldes participativos y un modelo "cupular" de organización se resuelven, en este contexto, poniendo limitaciones a la capacidad de decisión de las bases. La asunción de una perspectiva en la que la negociación en los conflictos pasa a jugar un papel preeminente frente a la movilización nos permiten interpretar este cambio ante las asambleas como parte de un giro que aproxima a CCOO, también, al modelo "neocorporativista".

"A niveles superiores a la empresa el elemento movilizador, el protagonista fundamental, tiene que ser el sindicato. Sólo así se podrá unir eficazmente la negociación con la movilización y dar a éstas una cohesión y continuidad por encima de los convenios y huelgas concretos,...".

Y, por último, si bien se admite la importancia de las huelgas y se cuestionan las limitaciones aún impuestas por la Administración para ejercer dicho derecho, no obstante se asume una posición de cautela ante las convocatorias y también se considera que en este terreno la desaparición del franquismo justificaba una mayor moderación:

"La huelga durante la Dictadura ya implicaba una victoria por el hecho de producirse, pero actualmente huelgas rígidas o indefinidas pueden escapar de las manos de los trabajadores, conduciéndonos a callejones sin salida. Por eso el criterio de CCOO es ir hoy, en general, a huelgas definidas, con un principio y un final predeterminados, volviendo posteriormente a la acción si se cree necesario y es posible".

4. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN POLÍTICA: LOS PACTOS DE LA MONCLOA Y LA "DESMOVILIZACIÓN" DE LOS TRABAJADORES.

Las Elecciones Generales de junio de 1977 dieron la victoria al proyecto "de Centro" encabezado por Adolfo Suárez (UCD), articulado en torno al objetivo de imponer una transición gradual a la democracia y a través del diálogo y el consenso entre el conjunto de las organizaciones políticas con presencia en el Parlamento. La ajustada

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

victoria electoral de la UCD, que tan solo concede al gobierno ejercer con el apoyo de una mayoría simple de los diputados, refuerza la estrategia negociadora para articular el cambio político institucional a partir del control de la iniciativa por parte del gobierno de Suárez⁶¹. La negociación y el consenso no se limitan, no obstante a la reforma política institucional: después de las elecciones y la constitución del nuevo Parlamento, ésta se intentó vincular al consenso en torno a la implantación de medidas que permitieran afrontar de forma no "traumática" las crisis económica que, en la segunda mitad del año, empezaba a mostrar índices preocupantes: una elevación de las tasas de desempleo al 7'5% de la población activa, unas expectativas de un 30% de inflación y una cifra récord del déficit de la balanza de comercio exterior, entre otras. Hasta entonces, la dinámica de las movilizaciones y las incertidumbres del proceso político habían impedido la imposición de medidas de ajuste económico a los trabajadores, llegándose a aceptar subidas salariales que se trasladaban directamente a los precios e incidían particularmente en los índices de inflación; tras la constitución del nuevo Parlamento, UCD se propone conseguir un acuerdo político para compartir la responsabilidad de las primeras medidas de ajuste e impedir -vinculando particularmente al PCE- que éstas obstaculizaran el proceso de reforma política tal como se estaba diseñando: una democratización del aparato político del Estado sin hacer concesiones en torno al mantenimiento de los fundamentos básicos del orden social establecido. Contando con los principales partidos de la oposición (nacionalismos moderados vasco y catalán; Alianza Popular; PSOE y PCE), el gobierno consigue la firma de los Pactos de la Moncloa en octubre del 77, que abarcaban medidas económicas de contenido "estabilizador"⁶² junto con compromisos por parte del Estado de acometer políticas "compensatorias" a través del desarrollo de ciertas prestaciones sociales⁶³ y de medidas de "racionalización

⁶¹. En líneas generales, se suele admitir que las elecciones generales de junio del 77 consolidaron definitivamente la estrategia del "pactismo", que a partir de entonces se materializaría en los Pactos de la Moncloa y la redacción de la Constitución. No obstante, a nuestro modo de ver, más probablemente lo que cabe interpretar es que, en realidad, el modelo negociador arranca efectivamente de la victoria del primer Gobierno Suárez en el Referéndum para la Reforma; a partir de entonces, como resalta S. Míguez (1990), se produce una crisis en los organismos unitarios hasta entonces aglutinadores de las opciones "rupturistas"; precisamente esta crisis tuvo mucho que ver con los dilemas sobre la negociación política y se tradujo en el inicio de conversaciones con el gobierno por parte de los sectores defensores de la "ruptura pactada"; las elecciones del 77 fueron, desde esta perspectiva, la primera consecuencia directa de la estrategia negociadora, que se vio continuada en los Pactos de la Moncloa y el proceso constituyente. Más allá de controversias sobre dónde situar los momentos configuradores de un proceso tan acelerado de cambios institucionales, probablemente lo más determinante, desde el punto de vista de las dinámicas laborales y sindicales que aquí nos interesa, viene dado por el hecho, reconocido por numerosos autores, de que a partir de ellas las movilizaciones obreras sufrieron una paralización sustancial, cayendo en picado las luchas democráticas e iniciándose lo que se ha denominado el período de "desencanto". La paralización de las movilizaciones, a nuestro juicio, sería también crucial para dar por "derrotada" la estrategia "rupturista".

⁶². Así caracteriza Rodríguez López (1989) medidas como la devaluación de la peseta, la desaceleración del "consumo público", la limitación del flujo de dinero en circulación, la congelación salarial (por la cual se fijaba el tope salarial del 78 en relación con la tasa de inflación del año en curso: hasta un 20%) y la flexibilización del despido (hasta en un 5% de las plantillas).

⁶³. Por ejemplo: aumento de las inversiones públicas, extensión progresiva de la cobertura del Seguro de Desempleo, incremento de la financiación de la Seguridad Social a partir de los Presupuestos Generales del

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

del sistema económico"⁶⁴. En líneas generales, los Pactos suponían un compromiso por el cual se impondrían medidas de austeridad para el conjunto de los trabajadores a cambio de que el Estado ofertara un desarrollo de las prestaciones sociales a través de algunos de los principales servicios públicos (sanidad, educación, vivienda...). Se intentaba iniciar este ajuste económico con un mínimo de conflictividad en el mundo laboral y asegurar unas condiciones de "estabilidad" en la clase trabajadora que facilitarían el avance de la reforma política. Los partidos políticos consolidan, así, su protagonismo central en los procesos no solo estrictamente institucionales sino también sociales, laborales y económicos; particularmente, los partidos mayoritarios de la izquierda parlamentaria (PSOE y PCE), al suscribir los Pactos (con matizaciones y énfasis distintos), asumen el compromiso de extender entre el conjunto de los trabajadores la moderación y el cese de la conflictividad a través de su influencia en las organizaciones sindicales (CCOO y UGT, particularmente).

Para los sindicatos de clase, ello también equivalía a abandonar uno de los principales ejes que habían presidido la estrategia de la "ruptura sindical": la consideración de la crisis económica como una "crisis capitalista" cuyos costes debían recaer sobre los beneficios empresariales y no "sobre las espaldas de los trabajadores", lo cual respondía a una concepción de la sociedad como estructurada a partir de la explotación y la lucha de clases⁶⁵, en la que difícilmente podían asumirse pactos y consensos que supusieran el "sacrificio" de la clase trabajadora. Los sindicatos previsiblemente mayoritarios -CCOO y UGT- asumen el compromiso con la resolución de la crisis: la primera apoya abiertamente (aunque no sin dificultades en sus bases) el contenido de los Pactos, al igual que (con reticencias y críticas parciales) finalmente también lo hace UGT; ambas centrales, desde entonces, aceptan la participación de los trabajadores en las medidas de ajuste asumiendo la moderación salarial como un sacrificio necesario para favorecer el proceso de democratización y a cambio de que se diera el paso hacia su reconocimiento y consolidación institucional como representantes hegemónicos de los trabajadores en el conjunto del Estado⁶⁶.

Parece claro, en principio, que para ambos sindicatos pasaba a ser un objetivo importante conseguir que el proceso de la reforma política no sólo diera pie al reconocimiento de la libertad sindical plena, sino, también, que el futuro marco de

Estado, reforma fiscal y tributaria aumentando el peso de los impuestos directos progresivos, mejoras en urbanismo y vivienda y desarrollo de la oferta educativa gratuita.

⁶⁴. Estas abarcaban compromisos de desarrollar reformas diversas: en la Seguridad Social, el Sistema Financiero, política energética y sectores económicos. Los Pactos de la Moncloa fueron publicados por la Presidencia del Gobierno.

⁶⁵. Esta había sido la posición de CCOO hasta finales de 1976, pero era compartida en general, por los sindicatos de clase.

⁶⁶. UGT en principio adoptó una posición crítica cuestionando sobre todo la exclusión de los sindicatos y el carácter no vinculante de la mayoría de los compromisos, particularmente los que se dirigían a compensar los "sacrificios" de los trabajadores (los cuales, a su vez, la UGT asumía). Por su parte, en CCOO, si bien los miembros del PCE intentaban justificar el apoyo mostrando los Pactos como "fruto de la lucha de los trabajadores" (en expresión de M. Camacho, 1976), hubo sectores discordantes que consideraban demasiado negativos los resultados para los trabajadores, así como cuestionaban tanto la exclusión de los sindicatos como el esfuerzo que se pedía a su vez de que estos llegasen a actuar frenando los conflictos obreros.



Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

relaciones sociales y de toma de decisiones en materia laboral y económica se definiera de modo que les diera protagonismo. Ello supuso, en sí, un cambio importante en las estrategias y características del sindicalismo mayoritario que, desde entonces, asume (sin que ninguno de sus líderes lo reconociera explícitamente) la defensa de los marcos políticos "neocorporativistas", no ya sólo por la "necesidad" de consolidar la democracia, sino como "virtud", como apuesta firme y decidida hacia el futuro.

No parece claro que, desde la perspectiva del equilibrio entre "sacrificios" y "contrapartidas" para los trabajadores, los resultados fueran tan positivos y, de hecho, los sindicatos tenían dificultades para justificar el freno a las protestas de los trabajadores a la restricción salarial, entre otras cosas, porque nunca se llegaron a ofrecer plenas garantías de cumplimiento de las "contrapartidas" de carácter más social: lo que, en realidad, jugó ese papel fue, en sí, la consolidación democrática.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

BIBLIOGRAFIA

- AGUILAR, S. - ROCA, J.: "Economie politique d'une grève", Sociologie du Travail, nº2, 1991.
- ARIZA, J.- La Confederación Sindical de CCOO, Madrid, Avance, 1976.
- C.C.O.O.- Asamblea General de Comisiones Obreras, Barcelona, Laia, 1976.
- CACIAGLI, M.: Elecciones y partidos en la Transición española, Madrid, CIS/Siglo XXI, 1986, p.8.
- CAMACHO, M.- Charlas en la prisión. El movimiento obrero sindical, Barcelona, Laia, 1976.
- COLECTIVO: "Un año de luchas, un problema de fondo: las nacionalidades", Teoría y Práctica, nº7, mayo 1977.
- DE LA DEHESA, G.: "1973-1984. La política económica frente a la crisis", I.C.E., enero/febrero 1985.
- DOMINGUEZ, J.: "Diez años de relaciones industriales en España (1977-1987)", en ZARAGOZA, A. (comp.).- Pactos sociales, sindicatos y patronal en España, Madrid, Siglo XXI, 1988.
- EQUIPO CONFEDERAL.- C.N.T., Madrid, Avance, 1976.
- ESTATUTO de los Trabajadores: Ley 8/1980, de 10 de marzo.
- ESTORNES, I.- Qué son los partidos abertzales, San Sebastián, Auñamendi, 1977.
- FAURA, I.: "Por un sindicalismo de clase", Zona Abierta, nº11, 1977.
- GARCIA TREVIJANO, A.- La alternativa democrática, Barcelona, Plaza y Janés, 1978.
- HEINE, H.: "La contribución de la "Nueva Izquierda" al resurgir de la democracia española, 1957-1976", En FONTANA, J. (ed.): España bajo el franquismo, Barcelona, Crítica, 1986.
- HEINZE, R.G. - HINRICHS, K. - OFFE, C. - OLK, TH.: "Diferenciación de intereses y unidad sindical", en OFFE, C. (comp.).- La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro, Madrid, Alianza, 1992.
- KAIERO, A.- "Implantación y perfil de los sindicatos en Euskadi", R.E.I.S., nº54, 1991.
- LINZ, J.J.: "Política e intereses a lo largo de un siglo en España. 1880-1980", en PÉREZ YRUELA, M y GINER, S. (eds.): El Corporatismo en España, Barcelona, Ariel, 1988.
- LUDEVID ANGLADA, M.: "Sindicalismo real y sindicalismo oficial en la España de la posguerra", Cuadernos para el Diálogo, extra XLVII, junio 1975.
- MARAVALL, J.M.: Dictadura y disenso político. Obreros y estudiantes bajo el franquismo, Madrid, Alfaguara, 1978.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

- MARAVALL, J.M. - SANTAMARIA, J.: "Crisis del franquismo, transición política y consolidación democrática", Sistema, nº68-69, noviembre 1985.
- MARTIN VILLA, R.: "Así planteamos la Reforma" en: CABELLOS, C. (Coord.): Historia de la Transición Española, Madrid, Historia 16, 1983.
- MARTINEZ ALIER, J. - ROCA JUSMET, J.: "Economía política del corporativismo en el Estado Español: del franquismo al posfranquismo", R.E.I.S., nº 41.
- MARTINEZ OVEJERO, A.- "Presente y futuro del sindicalismo", Boletín del C.D.L. de Madrid, junio 1976.
- MATEOS, A.: "Sindicalismo socialista y movimiento obrero durante la dictadura franquista", en JULIA, S. (coord.): El Socialismo en España. Desde la fundación del PSOE hasta 1975, Madrid, Pablo Iglesias, 1986.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.): Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI, 1991.
- MIGUEZ, S.: La preparación de la Transición a la democracia en España, Zaragoza, Prensas Universitarias de Zaragoza, 1990.
- OFFE, C.: Partidos políticos y nuevos movimientos sociales, Madrid, Sistema, 1988.
- OFFE, C.: La gestión política, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.
- PÉREZ DIAZ, V.: La primacía de la sociedad civil, Madrid, Alianza, 1993.
- PÉREZ LEDESMA, M.: El obrero consciente, Madrid, Alianza, 1987.
- PRESIDENCIA DEL GOBIERNO: Los Pactos de la Moncloa, Madrid, Servicio Central de Publicaciones de la S.G.T. de Presidencia del Gobierno, 1977.
- RUÍZ, D. (dir.).- Historia de Comisiones Obreras (1958-1988), Madrid, Siglo XXI, 1993.
- SARTORIUS, N.- El resurgir del movimiento obrero, Barcelona, Laia, 1976.
- SARTORIUS, N.: "Unidad y pluralidad sindical", Boletín del C.D.L. de Madrid, 21/junio/1976.
- TAMAMES, R., La II República. La Era de Franco, Madrid, Alianza, 1981.
- TEZANOS, J.F.: "Continuidad y cambio en el socialismo español. El P.S.O.E. durante la transición democrática", Sistema, nº68-69, 1985.
- TEZANOS, J.F. y otros: La transición democrática española, Madrid, Sistema, 1989.
- TUÑÓN DE LARA, M. (dir.), España bajo la dictadura franquista, Barcelona, Labor, 1981.
- TUÑÓN DE LARA, M.: El movimiento obrero en la historia de España (2 vols.), Madrid, Sarpe, 1985.
- TUSELL, J.: La transición española a la democracia, Madrid, Historia 16, 1991.
- U.G.T.: XXX Congreso de U.G.T. (15, 16, 17 y 18 de abril de 1976), Madrid, Akal, 1976.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

- VILAR, S.: Historia del anti-franquismo 1939-1975, Barcelona, Plaza & Janés, 1984.
- ZUFIAUR, J.M.: "El sindicalismo español en la transición y la crisis", Papeles de Economía Española, nº 22.