

de los productos, y estaban encaminadas en muchos casos a pedir mayores subvenciones y fondos públicos para el mantenimiento de sus rentas familiares. El proceso de individualización y desfamiliarización supuso una ruptura de los lazos tradicionales que unían a este colectivo y ello tuvo una influencia directa en la capacidad de convocatoria y movilización de los sindicatos. La cohesión o identificación entre campesinos fue cada vez menor dado que sus tareas eran cada vez más diferentes al diversificar sus actividades, como consecuencia del progresivo desarraigo y desvinculación de la tierra y al abandonar lugares de socialización que tradicionalmente les habían hecho más proclives a la identificación como colectivo. Es por tanto éste un factor explicativo que hay que tener muy cuenta cuando hablamos de la crisis del sindicalismo agrario.

Por otro lado, el proceso de desagrariación fue una constante en estos años. El campo había perdido su función productiva y se le daba un valor diferente. En un contexto de desarraigo y falta de identificación colectiva era lógico que el sindicalismo de clase, sufriera un grave revés al disminuir drásticamente su universo de captación, no sólo porque cuantitativamente el número de personas dedicadas a la agricultura fuera cada vez menor, sino porque las que quedaron todavía en el sector dejaron de ser agricultores a tiempo completo, es decir, con dedicación exclusiva, lo que sin duda incidió en la pérdida de valores comunes y en las posibilidades de éxito de los sindicatos de clase. Cabe, eso sí, entender todas estas transformaciones como representativas de la pérdida de rasgos identitarios tradicionales del colectivo de los pequeños propietarios o simplemente como muestra de su alta capacidad de adaptación a los cambios producidos en el sector en los últimos treinta años.

### 3. LAS TRANSFORMACIONES SINDICALES EN LA TRANSICIÓN

El sindicalismo español de los años setenta y ochenta fue protagonista de un nuevo modelo de concertación sociolaboral basado en pactos o acuerdos marco sobre los que pivotó parte del proceso de transición hacia el nuevo régimen. Se trataba de un modelo de concertación social cuya naturaleza fue ampliamente debatida por sociólogos, polítólogos e historiadores ya en los años ochenta siguiendo los intensos debates iniciados por la sociología anglosa-

jona, en torno a la posibilidad o no de entender el modelo “corporativista” como inherente a las sociedades capitalistas avanzadas<sup>28</sup>.

En la España de los años ochenta la mayoría de los analistas sociales adoptaron el concepto de *neocorporativismo*<sup>29</sup> como categoría analítica para describir las relaciones laborales además de por la influencia de la politología anglosajona, porque para la ciencia y la política españolas el concepto resultaba muy atractivo porque suponía, por una parte, la inclusión de España en el círculo de las sociedades avanzadas de la Europa Occidental identificadas con este modelo. Por otro lado, porque suponía aceptar un compromiso estable entre intereses que en otros momentos de la historia habían permanecido contrapuestos originando graves conflictos (Köhler, 1995). Además, la puesta en marcha de la concertación social en España a través de los Pactos Sociales podía convertirse, a pesar de que éstos fueran asimétricos o desiguales (Giner y Pérez Yruela, 1979, 1988; Moyano, 1984) en la demostración clara de que España se estaba “modernizando” y era capaz de superar “los tradicionales conflictos seculares” que habían atravesado de forma dramática la historia del país.

Pero las transformaciones sociales y laborales que alumbraba la sociedad posindustrial (flexibilización del mercado laboral, aumen-

---

<sup>28</sup> Las discusiones sobre el corporativismo han sido muy numerosas desde que el término fue importado del debate anglosajón que iniciaron en los setenta Schmitter y Lehmburck (1979). En España la cuestión fue introducida por Giner y Pérez Yruela (1979) y desde entonces fueron varios los estudios al respecto tratando de identificar la naturaleza y origen de este fenómeno que en principio había nacido como un sistema nuevo de análisis de las formas de articulación de intereses a través de organismos de representación e intermediación en las sociedades capitalistas avanzadas. Tras la crisis del modelo corporatista que en España se inicia en 1986 y tiene en 1988 su punto de inflexión, surgieron nuevas perspectivas que han enriquecido enormemente la visión sobre este fenómeno (Migueléz y Prieto, eds, 1995). Para un análisis del debate internacional sobre el tema ver por ejemplo Köhler (1995: 29-46).

<sup>29</sup> Para evitar la asociación de este tipo de relaciones sociales con las prácticas corporativistas desarrolladas por muchos de los régimes autoritarios, en este caso el franquista o antes el de Primo de Rivera, muchos autores optan por hablar de neocorporativismo. La intención de diferenciarlo de alguna forma de modelos de concertación anteriores justifica buena parte del debate que se estableció en torno a esta cuestión en los años ochenta, pero ciertamente se trató de un debate poco fructífero que perdió vigencia tras la crisis del modelo. Algunos autores (Giner y Sevilla, 1984; Giner y Pérez Yruela, 1979 y 1988; Moyano Estrada, 1988a) llegaron a utilizar dos términos diferentes: corporativismo y corporatismo, para diferenciar el modelo franquista del posfranquista, frente a los que no veían tantas diferencias entre un modelo de representación de intereses y otro para determinadas cuestiones (Martínez Alier, 1988). Parece más claro, que no más acertado, hablar de neocorporativismo si queremos referirnos al modelo de concertación sociolaboral posfranquista para evitar confusiones. Sobre las diferencias y usos de los términos “corporativismo”, “corporatismo” y “neocorporativismo” ver Giner y Pérez Yruela (1988) y Roca Jusmet (1993).

to del trabajo a tiempo parcial, precariedad laboral, etc.) vinieron a poner en duda las teorías de aquellos que abogaban por identificar el modelo corporativista como propio de este tipo de sociedades<sup>30</sup>. Una vez que el modelo entró en crisis surgieron las primeras voces de aquellos que expresaban su disconformidad con la identificación directa del corporativismo con el desarrollo del capitalismo interpretado además en términos positivos (Roca Jusmet, 1995)<sup>31</sup>. Se hizo entonces una lectura diferente al interpretar los Pactos como una fórmula más para salir de la crisis económica, mediante el control del conflicto laboral y la contención salarial (Alonso, 1995), rechazando por tanto la utilización mecánica del concepto neocorporativismo (Miguel, 1995).

Los debates en torno a estas cuestiones fueron numerosos y se han ramificado y difuminado en diversas direcciones (Köhler, 1995: 30). Detrás de estas disquisiciones han surgido lecturas y posturas enfrentadas en torno a la virtualidad del Estado de bienestar español y, en definitiva, del modelo mismo de transición democrática desarrollado en nuestro país, entendido por algunos como ejemplo de *bienestar insuficiente y democracia incompleta* (Navarro, 2002); o como un logro sin precedentes, para otros, que sitúan a España como modelo de transición de un régimen autoritario a uno democrático.

Aún a riesgo de ser poco original, dado lo conocido del tema, vamos a dedicar la última parte de este capítulo a describir sucintamente el nuevo sistema sindical que se puso en marcha tras la muerte de Franco y que se convirtió en uno de los pilares básicos de todo el proceso de transición democrática. El establecimiento de un sistema por el que los sindicatos se comprometían a mantener la paz social entre sus bases a cambio de reconocimiento oficial y participación directa en las decisiones para redistribuir la riqueza, constituyó el marco de referencia sobre el que se transformaron los sindicatos. Veamos primero como se configuró el nuevo marco legislativo de relaciones laborales para pasar después a analizar los grandes acuerdos sociales iniciados con los Pactos de la Moncloa.

---

<sup>30</sup> Para una visión crítica del modelo corporativista ligado a las sociedades capitalistas democrático parlamentarias puede verse Martínez Alier (1988), Roca Jusmet (1993 y 1995).

<sup>31</sup> Jordi Roca señala que ésta era una salida más de las posibles, pero que en el momento se consideró como una “política económica inevitable” que parecía ser debida a la clarividencia de unos determinados economistas (Roca, 1993: 23).

### 3.1. El nuevo marco de relaciones laborales

La Ley de Convenios Colectivos de abril de 1958 supuso un intento de regular las condiciones de trabajo y una mayor flexibilización del mercado laboral, pero todo ello bajo unas condiciones de estricto control estatal que no permitían hablar en ningún caso de libertad o pluralidad. Falta de libertad puesta de manifiesto en las “Normas de Obligado Cumplimiento” de 1962 que completaban a esta ley y por las que el Estado controlaba mediante los *laudos* los conflictos entre trabajadores y empresarios.

Bajo este marco restrictivo se desarrolló cada vez con más fuerza una oposición en el interior del país aglutinada en torno a Comisiones Obreras y a los grupos cristianos que vehiculizaron buena parte de esta oposición a través de una estrategia que les permitió participar en el sistema desde dentro, presionando para conseguir un cierto aperturismo<sup>32</sup>. Así, los convenios colectivos “mediada la década de los sesenta, se convirtieron en órganos reivindicativos, de progresiva influencia, aunque sus miembros carecían de auténticas garantías que ampararan su actividad”. Desde esta plataforma fue posible desarrollar cierta acción sindical desde donde ir minando las férreas estructuras del modelo sindical franquista (Redero San Román y Pérez Delgado, 1994).

En los años sesenta, las organizaciones socialistas desde el exilio y Comisiones Obreras desde el interior, comenzaron a organizar una oposición al régimen que sentaba las bases de un futuro cambio en las relaciones laborales. La dinamización social y económica vivida a partir de estos años preveía un cambio en la sociedad española que comenzaba a organizarse para mostrar su desencuentro con el régimen. La movilización social era creciente y no sólo en el ámbito laboral, sino en todos los ámbitos de la vida, a través de la acción ejercida por las asociaciones de vecinos, los movimientos estudiantiles, las asociaciones feministas, los movimientos de pro-

---

<sup>32</sup> Sobre la oposición política y sindical al franquismo, especialmente en los últimos años del régimen, existe una cuantiosa bibliografía, y pueden consultarse por ejemplo los trabajos de Abdón Mateos (1993 y 1997); los trabajos que recogen Javier Tusell, Alicia Alted y Abdón Mateos (1990); la obra sobre represión y disidencia de Encarna Nicolás y Alicia Alted (1999); el libro de Carme Molinero y Pere Ysás (1998); la obra colectiva sobre Comisiones Obreras dirigida por David Ruiz (1993); el trabajo de Ortega López (2003); o la monografía de Pere Ysás (2004), entre otros muchos.

fesionales, los discursos y acciones de los clérigos “disidentes”, etc. (Nicolás y Alted, 1999: 55-101). La UGT, desde el exilio y USO (Martín Artiles, 1990; Zufiaur, 1976) y Comisiones Obreras (Ruiz, 1993) desde el interior, especialmente esta última, se convirtieron en punta de lanza de las reivindicaciones progresistas en materia sindical.

Sin duda, un lugar destacado en esta oposición al régimen jugaron las Comisiones Obreras que desarrollaron una estrategia que combinaba la acción legal e ilegal. Su éxito se puso de manifiesto en las elecciones sindicales de 1966 año a partir del cual el régimen comenzó a ver en ellas un peligro al que debía poner freno, sobre todo, después de las movilizaciones estudiantiles y obreras que tuvieron lugar en 1967. La respuesta del régimen no se hizo esperar y en febrero de ese año, Comisiones fue oficialmente ilegalizada. Su retroceso a partir de entonces se mantuvo hasta principios de los setenta cuando la organización de nuevo se convirtió en referente de la oposición final al régimen<sup>33</sup>.

Por su parte UGT, en su XI congreso celebrado en Toulouse en 1971, inició un proceso de reestructuración que otorgaba mayor peso a los miembros del interior con una nueva Comisión Ejecutiva liderada por Nicolás Redondo. Fue a partir de entonces cuando la UGT fue reforzando su modelo centralizado y cuando comenzó a reorganizar las diferentes federaciones de industria que finalmente conformarían la central sindical.

La acción desarrollada por unos y otros en los años setenta hicieron aumentar las esperanzas de un posible cambio en las estructuras del sindicalismo oficial, muchas de las cuales se vieron truncadas al comprobar la cortedad de la Ley sindical de febrero de 1971 que dejaba clara la imposibilidad de abandonar la obligatoriedad y vinculación directa con el Estado en materia sindical. A pesar de ello, o motivado por ello, los últimos años del franquismo se saldaron con un aumento espectacular de la conflictividad laboral y del número de huelgas. Esto no hacía más que poner de manifiesto la

---

<sup>33</sup> Sin duda, la obra colectiva de David Ruiz (1993) resulta la referencia obligada para estudiar la historia de CC.OO. y su protagonismo en la lucha antifranquista. Además en los últimos años se han multiplicado las publicaciones referidas al protagonismo de CC.OO. a nivel regional o provincial, por ejemplo en la obra colectiva dedicada a la Historia de CC.OO. de Andalucía coordinada por Martínez Foronda (2003), o la historia de CC.OO. de Jaén a cargo de Martínez López y Cruz Artacho (2003).

importante distancia existente entre los cambios sociales, ideológicos y económicos que se estaban produciendo y el estricto inmovilismo político profesado por el régimen que se empeñaba en utilizar la represión y la violencia institucionalizada como solución a dichos conflictos y huelgas.

La esperanza aumentó definitivamente tras la muerte de Franco y se materializó en 1977 cuando se aprobó la ley de libertad sindical que regulaba el derecho de asociación. El intento, a principios de 1976, de reforma sindical del, entonces, ministro de Relaciones Sindicales, Martín Villa en el gobierno de Arias Navarro, no fue suficiente para acallar las voces que exigían la libertad sindical aprobada en abril de 1977<sup>34</sup>. Para entonces, la propuesta de CC.OO. de formar una gran central sindical unitaria no había tenido éxito, habiendo sido rechazada por UGT, temerosa de que Comisiones Obreras acabara monopolizando el movimiento obrero. Sin duda, CC.OO. era a comienzos de la Transición la Central con más fuerza y apoyos, tal y como se había puesto de manifiesto en las elecciones sindicales de 1975, pero UGT tras la celebración de su XXX congreso en Madrid en abril de 1976, había ido fortaleciendo su posición gracias fundamentalmente a la importancia de la memoria histórica y al apoyo que desde el principio recibió del socialismo europeo y de diversos organismos internacionales como la CIOSL y la CES, lo que permitió jugar también un papel central en la desarticulación de la Organización Sindical franquista, objetivo prioritario<sup>35</sup>.

Fue precisamente la Ley de abril de 1977 el primer paso en ese proceso de desmantelamiento que se dilató bastante en el tiempo, lo que no resulta óbice para entender la Ley como un gran e importante logro democrático. Pero es cierto que la ley de libertad sindical tuvo bastantes limitaciones y no fue realmente hasta la aprobación en agosto de 1985 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)<sup>36</sup> cuando por fin se definió el marco legal en el que se desenvolvían los sindicatos y que venía a refrendar su consolidación como organizaciones de representación social de pleno derecho. Naturalmente la libertad de asociación existía desde la aprobación de la Ley de 1 de abril de 1977, pero ésta no había desarrollado las

---

<sup>34</sup> Ley 19/1977 de 1 de Abril (BOE nº 80 de 4 de Abril).

<sup>35</sup> "XXX Congreso". *Boletín de la UGT*, nº 370, mayo 1976.

<sup>36</sup> Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto ( BOE nº 189 de 8 de agosto).

normas que regulaban esa libertad, no existiendo explícitamente el derecho a la huelga ni a los conflictos colectivos a pesar de la Constitución de 1978.

En el año 1980 se aprobó el *Estatuto de los Trabajadores* que supuso un paso más en el proceso de ampliación del marco legal que daba cobertura a los trabajadores, y una mayor regulación de las formas de representación sindical en las empresas. El *Estatuto de los Trabajadores* nacido en parte de las negociaciones que estaban manteniendo CEOE y UGT en el contexto de la firma del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), supuso la consolidación de un modelo de representación en las empresas que beneficiaba al modelo presentado por UGT frente al planteado por CC.OO., lo que refuerza la idea de que el propio gobierno y la CEOE estaban por la labor de dar mayor cobertura a la central socialista que a CC.OO., cuya implantación entre los trabajadores querían contrarrestar. Sólo cuando fue aprobada la LOLS que desarrollaba los aspectos legales que permitían el ejercicio de la libertad sindical, regulaba la representatividad de los sindicatos y fijaba legalmente las funciones de los delegados en las empresas, fue posible hablar en rigor de un modelo sindical definido, al menos, desde el punto de vista institucional-legal (Serrano del Rosal, 2000). En la práctica esto no impidió en los años anteriores el ejercicio de la libertad sindical, la presencia en las empresas y la puesta en marcha del sistema de concertación social definido.

### **3.2. Los Pactos Sociales de la Transición**

El nuevo modelo de relaciones laborales de la Transición se basó en la firma de acuerdos que proporcionaban estabilidad y legitimidad al sistema económico y político y que tuvieron su origen en los Pactos de la Moncloa, aunque estos fueron esencialmente de carácter político. Pactos que se firmaron de forma desigual y discontinua desde entonces y hasta la crisis de este sistema iniciada a finales de 1986. Como consecuencia del nuevo modelo, similar al adoptado en los demás países europeos, los sindicatos entraron en una dinámica de “subordinación” política que debilitó parte de su capacidad reivindicativa, pero que permitió su consolidación orgánica y su reconocimiento oficial como interlocutores sociales válidos para negociar con los empresarios y con la Administración.

La base de este modelo estuvo en el consenso que se estableció entre las fuerzas políticas y sindicales para dar prioridad al objetivo de conseguir alcanzar la democratización del país y superar la crisis. Por este motivo se trató en muchos casos de un pacto desequilibrado por cuanto los sindicatos estaban subordinados a la política económica gubernamental que buscaba la salida de la crisis mediante la contención salarial. Moderación salarial y estabilidad social que se consiguieron a través de la firma de acuerdos firmados por las organizaciones empresariales, los sindicatos mayoritarios, y el gobierno<sup>37</sup>. En estos acuerdos se firmaron los techos salariales en función del cuadro macroeconómico diseñado anualmente por el gobierno y en el que participaba el ministerio de economía, pasando después al ministerio de agricultura que no tenía más remedio que aceptar esas directrices con lo que el margen de maniobra de los sindicatos era bastante limitado.

Se suele considerar como inicio de estos acuerdos a los Pactos de la Moncloa (octubre 1977), aunque en ellos no estuvieron representados ni sindicatos ni patronal, ya que se trató de un pacto político en el que participaron tan sólo los representantes del gobierno y los partidos políticos con representación parlamentaria. Pero la actitud que ante ellos acabaron mostrando los sindicatos fue crucial para entender los posteriores acontecimientos. La actitud de aceptación y celebración por la firma de los mismos por parte de CC.OO. fue especialmente significativa dada la tensión que entre los miembros de los sectores más reaccionarios, especialmente el ejército, había creado la legalización del PCE tan solo unos meses antes (9 de abril), partido con el que se identificaba esta central sindical. La UGT acabó también asumiendo el contenido de los Pactos, aunque

---

<sup>37</sup> Se pone precisamente en duda si realmente existió política de concertación porque estos pactos fueron desiguales en cuanto a los protagonistas participantes en los mismos y porque no se integraron en ningún modelo general prediseñado que los institucionalizara de forma permanente. Otros autores inciden en otros aspectos para afirmar que no hubo corporativismo. Rafael Serrano del Rosal (2000: 109-125) habla por ejemplo de “el espejismo corporativista” señalando que este término no expresa la realidad, ya que para hablar de corporativismo tenían que existir previamente corporaciones y en esos momentos los sindicatos no tenían la estructura ni la capacidad para actuar como tales. Su participación desigual y discontinua en los pactos con la patronal y la administración tenía como objetivo principal su consolidación, fortalecimiento e institucionalización en un momento de debilidad y precariedad. De hecho, sólo uno de ellos, el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), fue realmente firmado por todos los principales agentes sociales (CC.OO. y UGT, la CEOE y el Gobierno), en el resto, los protagonistas no fueron siempre los mismos y además no todos los años hubo acuerdo.

en principio los había criticado. La postura de los dos sindicatos ante los acuerdos de la Moncloa hay que entenderla en el contexto de la estrecha vinculación que UGT mantenía con el PSOE, y CC.OO. con el PCE, y como expresión de la aceptación por parte de éstos de la necesidad de posponer las demandas sindicales, dando prioridad a la estabilidad política.

TABLA I-3: *Los pactos sociales de la Transición*

<i>Años</i>	<i>Acuerdo firmado</i>	<i>Firmantes</i>
1977 1978	Pacto de la Moncloa (25-10-1977)	Gobierno y representantes de los partidos políticos parlamentarios
1979	ABI. Acuerdo Básico Interconfederal (10-07-1979)	CEOE y UGT
1980 1981	AMI. Acuerdo Marco Interconfederal (5-01-1980)	CEOE y UGT
1982	ANE. Acuerdo Nacional de Empleo (09-06-1981)	Gobierno, CEOE, UGT y CC.OO.
1983	AI. Acuerdo Interconfederal (15-02-1983)	CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO.
1985 1986	AES. Acuerdo Económico y Social (09-10-1984)	Gobierno, CEOE y UGT

En 1979 los dos sindicatos mayoritarios que ya habían mostrado su superioridad con respecto a los demás en las elecciones sindicales celebradas a principios de 1978, reclamaron un nuevo acuerdo a escala nacional, pero esta vez con contenido socioeconómico. Por lo menos así lo señalaba la UGT, no así CC.OO. que aspiraba a firmar un nuevo acuerdo de tipo político, pero ampliando esta vez la participación a los sindicatos.

Finalmente, el 10 de julio de 1979 se firmaba el primer acuerdo marco, el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), entre la principal organización patronal, la CEOE, fundada en junio de 1977, y la UGT. Se iniciaba así un camino de entendimiento entre la organización empresarial y la UGT que de esa forma consolidaban un reconocimiento mutuo en un momento en el que ambos organismos lo necesitaban. La política de consenso que con la firma de éste y el siguiente pacto iniciaba la UGT, consiguió generar de sí mismo como sindicato

una imagen de interlocutor social ante los trabajadores, hecho que está en la base de su progresivo éxito electoral con respecto a CC.OO. que no participó en ellos<sup>38</sup>. En ello tuvo también mucho que ver la CEOE y su mayor interés por entenderse con la opción que representaban los socialistas frente a la representada por los comunistas.

En cualquier caso, las dos partes firmantes estaban interesadas en debilitar a CC.OO. que realmente, no sólo por este motivo, acabó perdiendo su hegemonía en las elecciones sindicales, obteniendo finalmente peores resultados globales que la central socialista en la convocatoria de 1982 (coincidiendo con los éxitos políticos del PSOE), cuando en las anteriores (1978 y 1980) había obtenido mayor ventaja.

Respecto a esta situación algunos analistas suelen valorar negativamente el que el nuevo sistema sindical favoreciera a UGT en detrimento de otros sindicatos, refiriéndose al papel jugado por la central socialista en la firma del ABI y el AMI (Roca Jusmet, 1993: 162 y ss.). Nadie duda de que efectivamente la CEOE propiciara los pactos con UGT, quedando “marginada” CC.OO., pero esto no significa otra cosa que la mayor adecuación del modelo sindical “socialdemócrata” al modelo político que se estaba estableciendo y que comenzaba su andadura con los Pactos de la Moncloa. No se trata por tanto de caer en el error de juzgar que estrategia era o hubiera sido mejor, o de lamentarse por la supuesta desmovilización que el nuevo modelo de concertación traía consigo, sino de reconocer simplemente que la tendencia que desde el principio estableció la UGT les reportó importantes beneficios en la afiliación (y electoralmente al PSOE), y casaba mejor con el nuevo modelo sociolaboral que se estaba poniendo en marcha.

A principios de 1980 se firmó otro acuerdo en el que participaban de nuevo los mismos protagonistas, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI). A diferencia del anterior, en éste sí se pusieron sobre la mesa acuerdos laborales concretos, más allá de la mera declaración de intenciones que supuso el ABI (Serrano del Rosal, 2000: 76) por lo que se puede decir que con este pacto comenzaba la verdadera experiencia de concertación en España (Pérez Yruela y Giner,

---

<sup>38</sup> En parte, esto refleja el carácter instrumental que los sindicatos estaban adquiriendo estos años y que puso de manifiesto Víctor Pérez Díaz (1993) para explicar la visión que los obreros tenían de los sindicatos.

1998: 139). Se iniciaba la política de concertación porque los resultados de los acuerdos se hicieron realmente efectivos a lo largo de 1980 y 1981 ya que la mayoría de los convenios colectivos se firmaron cumpliendo lo acordado en el acuerdo marco. Esto permitió una disminución real de la conflictividad derivada de la negociación y el establecimiento de unos incrementos salariales dentro de la banda establecida en el acuerdo<sup>39</sup>. CEOE y UGT pactaron los incrementos salariales de ese y el siguiente año. Se reconoció la actividad sindical en las empresas, se redujo la jornada laboral, se reconocieron las horas extraordinarias, se reguló la negociación en la empresa y se creó un Comité Paritario Interconfederal en el seno del IMAC (Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación).

Los efectos de este pacto se hicieron sentir, como hemos señalado, en las elecciones sindicales de 1980 donde la UGT disminuyó la distancia que CC.OO. tenía respecto al número de delegados conseguidos en los anteriores comicios (1978), mostrando una clara convergencia con el modelo sociolaboral europeo que se venía expresando en estos términos desde los años cincuenta.

En junio de 1981 se firmó el primer acuerdo en el que por primera vez participaron los dos sindicatos con mayor representatividad, CC.OO. y UGT, la CEOE y el gobierno. Entre otros factores, parece que el intento involucionista del 23 de febrero, tuvo que ver con que todos firmaran este pacto como una forma de reforzar el régimen democrático, por lo que se le ha llamado el *pacto del miedo*. El Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) supuso la consolidación definitiva de los dos sindicatos, la limitación de los incrementos salariales, el establecimiento del salario mínimo, la regulación de la protección de desempleo para los trabajadores del campo (no eventuales), una revalorización de las pensiones, la puesta en marcha de una política de fomento del empleo y el reconocimiento de la participación de las Centrales sindicales y organizaciones empresariales en determinados organismos públicos como el INEM, el IMAC o el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pero supuso también un paso importante en el camino hacia la flexibilización laboral al permitir la contratación temporal y de for-

---

<sup>39</sup> Entre el 13 y el 16% en 1980, y entre el 11 y el 15% en 1981. (*Boletín de Estadísticas Laborales*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

mación, flexibilización laboral que legitimó y reforzó a partir de entonces el gobierno socialista y que está en la base del progresivo distanciamiento de la UGT con respecto al PSOE y en el origen de la crisis del modelo de concertación social. Sin embargo, el grado de consenso alcanzado en este pacto permitió el cumplimiento de lo acordado en prácticamente todos los convenios colectivos firmados en el año 1982 y una considerable disminución de la conflictividad derivada de estas negociaciones.

En este año tanto las elecciones sindicales como las generales dieron los mejores resultados a los socialistas. Por primera vez UGT superaba en número de votos a CC.OO. y ello coincidía con el triunfo electoral del Partido Socialista que en octubre de 1982 conseguía la mayoría absoluta. La reacción sindical ante la nueva situación política fue diferente en CC.OO. y en UGT. Para los primeros a partir de entonces se inició un cierto distanciamiento del partido político con el que se identificaban, el PCE, iniciando una estrategia que, sin renunciar plenamente al juego neocorporativista, se situaba como oposición sindical al gobierno y su política económica, mientras UGT legitimó la política gubernamental que llevaba a cabo su partido "hermano" en el gobierno, por lo menos hasta 1985/86 cuando se inició una progresiva ruptura que acabó con la convocatoria de la huelga general del 14 de diciembre de 1988.

En febrero de 1983 se firmó un nuevo pacto en el que participaron las dos centrales sindicales y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, bajo el nombre de Acuerdo Interconfederal (AI) de donde salieron compromisos para el reconocimiento de la jornada laboral de 40 horas semanales o treinta días mínimos de vacaciones anuales. El gobierno no participó directamente en la firma del pacto, aunque a través de la legislación fue asumiendo la mayoría de las medidas acordadas que marcaban una banda salarial de crecimiento entre el 9,5 y el 12,5%<sup>40</sup>.

Para el año 1984 no hubo nuevo marco referencial y para la firma de los convenios colectivos el gobierno tan sólo dio recomendaciones salariales por debajo del IPC previsto, consiguiéndose finalmente un incremento de tan sólo el 7,8%<sup>41</sup> y un aumento con-

---

<sup>40</sup> Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>41</sup> Idem.

siderable de la conflictividad. Pero a finales de ese mismo año se firmaba un nuevo acuerdo que regulaba las relaciones laborales para 1985 y 1986. El Acuerdo Económico y Social (AES) fue el más ambicioso de los pactos de cara a conseguir la salida definitiva de la crisis y en este sentido pretendió desarrollar una política de ajuste muy restrictiva. Aunque en principio CC.OO. inició las conversaciones y negociaciones preliminares, finalmente rechazó la firma del pacto, junto al rechazo de los Presupuestos Generales del Estado para 1985, porque sus propuestas parecían irreconciliables con las realizadas por la patronal que iban en la línea de mayor flexibilidad laboral y liberalización del mercado (ampliación de las posibilidades de contratación temporal y de formación). El punto más conflictivo de este pacto fue el que se refería a la reforma de la seguridad social y que suponía una reducción de la cuantía de las pensiones y el endurecimiento de los requisitos necesarios para acceder a las prestaciones. En este caso el gobierno ni siquiera contó con el apoyo de la UGT que mostró su oposición ante la aprobación de esta reforma de las pensiones hasta el punto de convocar, por primera vez desde que el PSOE estaba en el poder, una huelga en junio de 1985 en la que también participó CC.OO. y que suele señalarse como el principio del fin de la relación “fraternal” entre PSOE y UGT.

Efectivamente, desde entonces tuvo lugar un progresivo alejamiento del sindicato que tuvo su reflejo en las tensiones que se crearon entre las cúpulas dirigentes de ambos organismos dirigidos por Felipe González y Nicolás Redondo<sup>42</sup>. Esta era la primera manifestación de rechazo de la UGT a la política económica del gobierno que se había propuesto conseguir la reconversión industrial con el objetivo fundamental de alcanzar la “modernización” del país y su convergencia con Europa. Aun así, en 1986 la UGT siguió dando su apoyo a la política general del gobierno mediante su participación en el modelo de concertación, y no sólo por la tradicional relación que les unía, sino también por cuestiones de estrategia, ya que después de los buenos resultados de las elecciones sindicales en 1982 entendían que la imagen negociadora que estaban mostrando les

---

<sup>42</sup> Ya a finales de 1984 Nicolás Redondo dejó de asistir a las reuniones del ejecutivo del Partido para poner de manifiesto su disconformidad con la política económica del gobierno socialista.

podía beneficiar en ese sentido (Marín, Molinero e Ysás, 2001). Pero poco después este principio dejaría de tener sentido cuando la UGT entendió que los beneficios electorales de esta identificación podían volverse en su contra al promover una imagen de organismo de legitimación de la política “neoliberal” del gobierno ante los trabajadores<sup>43</sup>, de la misma forma que le ocurría al Partido, lo que provocó la ruptura definitiva de su tradicional apoyo público en los momento de elecciones.

A partir de entonces diversas cuestiones jalónaron el camino hacia la definitiva ruptura<sup>44</sup> que tuvo lugar en diciembre de 1988 con la convocatoria por parte de UGT de una huelga general contra la política económica del gobierno. Esta nueva postura adoptada por la central socialista acercó posiciones a CC.OO. con la que desde entonces se organizaron diversas actividades de protesta contra el gobierno<sup>45</sup>. De esa forma se llegaba al punto álgido en la crisis de la concertación social ya que la negociación colectiva se produciría sin acuerdos marco a nivel nacional y sin el apoyo directo de los sindicatos a la política que había existido hasta entonces. La huelga, convocada por las dos Centrales, fue un éxito rotundo y suponía la ratificación de un modelo sindical con mayor independencia.

---

<sup>43</sup> Para ver las cuestiones de beneficios mutuos que en términos electorales ambos organismos podían recibir por su imagen de unidad ante los trabajadores ver Méndez Lago, 2000.

<sup>44</sup> Un momento especialmente crítico en esta relación tuvo lugar en noviembre de 1988 cuando el Gobierno presentó el Plan de Empleo Juvenil que no venía sino a legitimar el camino de la flexibilización de los contratos laborales al reconocer y ampliar las posibilidades de contratos temporales y “en prácticas” para jóvenes, lo que suponía una institucionalización de la precariedad laboral para los jóvenes.

<sup>45</sup> Este acercamiento a CC.OO. y su unidad de acción provocó la crítica por parte de algunos dirigentes del PSOE hacia la UGT acusándolos de plegarse ante las posturas de los comunistas.