



DICES TÚ DE LOS PACTOS DE LA MONCLOA...

EL SINDICALISMO EN LA TRANSICIÓN “LARGA”
A TRAVÉS DEL CASO DE CCOO (1975-1986)

DICES TÚ DE LOS PACTOS DE LA MONCLOA...

EL SINDICALISMO EN LA TRANSICIÓN “LARGA”
A TRAVÉS DEL CASO DE CCOO (1975-1986)*

José Babiano
(Fundación 1º de Mayo)

Javier Tébar
(Fundació Cipriano García)

* Este texto se presentó como comunicación con el título «La parábola del sindicato en España. Los movimientos sindicales en la transición ‘larga’, a través del caso de CCOO (1975-1986)», en el *XIII Congreso de la Asociación de Historia Contemporánea*, Albacete, 2016.

Se ha generalizado en la historiografía española la idea de que durante el cambio de régimen, desde el Franquismo hacia la monarquía democrática parlamentaria, se pasó del protagonismo del movimiento obrero al inicio de una crisis del sindicalismo y su progresivo debilitamiento. En ese tránsito habría jugado un papel esencial la concertación social y la institucionalización de los sindicatos. Todo ello habría sucedido además de manera brusca. Como si después de ese breve periodo de cambio político nada nuevo ocurriese; más aún, como si nada hubiera sucedido antes, más allá de apelar al Franquismo. La mutación del sindicato en España, dibujando una parábola, se habría completado, por lo tanto, de manera paralela y subordinada a los cambios en los partidos políticos y durante el mismo espacio temporal.

Como tantas otras veces, los historiadores han seguido un patrón previamente trazado por los trabajos jurídicos, los estudios realizados desde la Sociología del Trabajo y el análisis económico. Los juristas, en efecto, se han ocupado de detallar el papel que al sindicato le confiere la Constitución, donde adquiere una naturaleza de orden político, en la medida en que se le reconoce una capacidad de representación más allá de los intereses de orden laboral de su base social. Del mismo modo, han estudiado pormenorizadamente el contenido y naturaleza de la Ley de Relaciones Laborales 16/1976, de 8 de abril y del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, que reconoce el derecho de huelga. Asimismo han prestado atención al Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 10 de marzo), una norma fundamental en el establecimiento de derechos individuales y colectivos de los trabajadores. La aportación de los sociólogos del trabajo ha resultado, a su vez, determinante en la medida en que han estudiado el sistema de relaciones laborales, esbozado en la Transición política y el papel de los sindicatos dentro de ese sistema. Por último, los economistas han abordado el contexto y la dimensión económica de los acuerdos sociales de la época que, lógicamente, afectaron tanto a los sindicatos como a los trabajadores¹.

Otros ritmos, otra intensidad: derechos del trabajo versus derechos políticos y civiles

Subordinar crisis del sindicalismo a cambio político plantea una primera paradoja: el ciclo de acuerdos sociales que se inicia con los Pactos de la Moncloa, en 1977 y concluye en 1986 con el Acuerdo Económico y Social (AES), va más allá de la llamada Transición Política. En efecto, para algunos autores, la Transición concluiría en 1978 con la aprobación de la Constitución. Para otros, finalizaría en 1982, con la victoria electoral del PSOE. Por otro lado y a mayor abundamiento, los acuerdos sociales no concluyeron con el AES².

¹ Las limitaciones de espacio de esta comunicación no nos permiten detallar ahora esta extensa bibliografía.

² José Luis MONEREO *et al.*: *La concertación social en España: una evaluación de su trayectoria en la perspectiva de los cambios socioeconómicos*, Madrid, Consejo Económico y Social de España, 2015.

Asimismo, si bien en el ámbito laboral la Constitución de 1978 expresa una verdadera ruptura con el Franquismo³, la codificación de los derechos individuales y colectivos del trabajo, así como el asentamiento de los sindicatos en el ordenamiento jurídico democrático resultaron más tardíos que en el caso de los derechos civiles y políticos. Y no sólo eso, sino que además, algunos derechos laborales regulados durante la etapa de cambio político tuvieron dificultades para llevarse a efecto, dado el autoritarismo imperante en las empresas españolas.

Así, por ejemplo, muchas empresas se negaron a aplicar la amnistía laboral, rechazando la readmisión con sus derechos de los despedidos durante el Franquismo, por lo que litigaron ante los tribunales laborales. Por ello, Marcelino Camacho presentó, en su condición de diputado del Grupo Parlamentario Comunista, una moción al Congreso de los Diputados. En ella instaba al Gobierno a adoptar medidas tendentes a que las peticiones de amnistía laboral se ajustasen en las correspondientes jurisdicciones al procedimiento de urgencia y a que se abonasen los salarios de los trabajadores afectados desde el mismo momento en que iniciaban el trámite de reingreso⁴. Otro ejemplo en este mismo sentido hace referencia a las primeras elecciones sindicales, en 1978. Durante su desarrollo se produjeron despidos por el simple hecho de solicitar en las empresas su realización. CCOO registró casos en Baleares, País Valenciano, Madrid, Córdoba o Ávila⁵. En una empresa de las dimensiones de Telefónica, la dirección trató de organizar las elecciones sindicales con unas normas propias que vulneraban el contenido del Decreto de convocatoria. Unas normas en las que sólo la mitad de los puestos a elegir serían «objeto de reparto proporcional en función de los votos obtenidos»⁶.

En relación a la dilación en la codificación de los derechos del trabajo, hay que señalar que la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, de 2 de agosto, no se aprobó hasta siete años después de aprobada la Constitución. La LOLS no es una ley menor. En su articulado reconoce el derecho de sindicación de los funcionarios a excepción de jueces, magistrados y fiscales, además de los militares e institutos armados de carácter militar. También define la categoría de “sindicato más representativo” y los derechos de participación sindical que dicha categoría consagra. De manera que la institucionalización de los sindicatos, entendida ésta como participación en diferentes instituciones públicas en las que se dirimen cuestiones que afectan a

³ Joaquín PÉREZ REY: “Justicia transicional y derechos sociales. Breve apunte desde el caso español”, *Revista de Estudios y Cultura*. Fundación 1º de Mayo, nº 75, febrero-marzo (2016), pp. 52-55, esp. p. 54, <http://www.1mayo.ccoo.es/34958e8abebfadfcf4d9343af4967dfa000001.pdf>

⁴ Marcelino CAMACHO: “Moción” (Madrid, 23 de diciembre de 1977), Archivo de Historia del Trabajo. Fundación 1º de Mayo (AHTF1M, en adelante) *Sección de Archivo (en adelante, SA) de la Secretaría General de CCOO*, exp. 1/9. Obsérvese que no se reclama ninguna medida de reparación económica por parte de la empresa a trabajadores que fueron despedidos conculcando sus derechos fundamentales.

⁵ “Campaña electoral 1977”, AHTF1M, *SF de la Secretaría General...*, exp. 13/1. Sobre la amnistía laboral: “Amnistía laboral” (23 de diciembre de 1977), AHTF1M, *SA de la Secretaría General...*, exp. 9/1.

⁶ SECRETARIADO ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS DE TELEFÓNICA: “CCOO por qué decimos NO” (Madrid, 1 de marzo de 1978), AHTF1M, *SA de la Secretaría General...*, exp. 13/1.

los intereses de los trabajadores, no cristalizó hasta diez años después de la muerte de Franco. Aún hoy, no existe una Ley de Participación Sindical de ámbito estatal⁷.

La entrega del llamado Patrimonio Sindical Acumulado (PSA) fue también un asunto que se dilató en el tiempo, lo que suponía para las organizaciones sindicales un escollo organizativo muy importante. Así, por ejemplo, la Unión de Madrid, una de las organizaciones territoriales más poderosas de CCOO tenía que abonar mensualmente en 1977 la cantidad de 408.000 pesetas en concepto de alquiler del local de la sede provincial. Por entonces, esa cantidad equivalía, aproximadamente, al déficit mensual de la Unión de Madrid⁸.

Tras la firma del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), el Gobierno remitió a las organizaciones sindicales un listado de locales, pero ninguno de ellos se hallaba en uso. La dirección de CCOO decidió realizar una encuesta «para poder preparar posteriormente una alternativa al Gobierno. El objetivo inmediato es saber las demandas de locales en las respectivas organizaciones con el fin de tener en nuestro uso el mayor número posible para antes del día 1 de enero de 1982»⁹. No sucedería tal cosa. La cesión del uso de locales del PSA tuvo lugar a cuentagotas y favoreciendo, tanto con la UCD como con el PSOE en el Gobierno, a la UGT frente a CCOO¹⁰.

Todavía había que esperar para que el Parlamento aprobase la Ley 4/1986 de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, así como su Reglamento, mediante el Real Decreto 1671/1986, de 1 de agosto. Fue ese año cuando, por fin y tras varias ocupaciones de protesta, CCOO de Madrid pudo disponer de un local cedido, perteneciente a dicho patrimonio¹¹. Aún así, en mayo de 1987, desde las páginas de *Gaceta Sindical*, la revista de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO, se consideraba que el patrimonio sindical era un asunto pendiente de resolver¹². Unos meses después, el 20 de octubre, el secretario general de CCOO enviaba una carta al ministro de Trabajo a la que adjuntaba un informe. En él podía leerse: «En otro orden de cuestiones, las relacionadas con el patrimonio sindical -(...)- se han ido adquiriendo compromisos igualmente incumplidos». Inmediatamente después, Camacho se refería al trato discriminatorio dado por el Gobierno a su sindicato en esta materia y con relación a la UGT. Mencionaba igualmente la lentitud en la entrega de locales comprometidos, así como en el reembolso del importe de obras acometidas en diversas sedes que CCOO había abonado por

⁷ BOE, 8 agosto 1985, pp. 25119 a 25123.

⁸ UNIÓN DE MADRID DE COMISIONES OBRERAS: *De octubre a octubre. Un año de experiencias de la Unión Sindical de Madrid Región*, Madrid, CCOO, 1978, pp. 89-90.

⁹ "Plan de organización para la campaña de explicación, conocimiento y aplicación del ANE" (Madrid, 1981), AHTF1M, SA de la Secretaría General..., exp. 17/1.

¹⁰ Manuel REDERO: "Los sindicatos en al democracia: de la movilización a la gestión", *Historia y Política*, 20 (2008), pp. 129-156, esp. p. 143.

¹¹ *Unidad Obrera*, 67 (febrero 1986), p. 10.

¹² Enrique LILLO: "Patrimonio Sindical: un problema sin solucionar", *Gaceta Sindical*, mayo de 1987.

adelantado. Se quejaba además de que la Comisión de Seguimiento del PSA hacía un año que no se reunía, mientras que la Ley indicaba una periodicidad trimestral. Y concluía: «De igual modo, se han incumplido el compromiso (...) de hacer entrega del inventario del Patrimonio Sindical Acumulado en el plazo de 18 meses, previsto»¹³.

Este estado de cosas, diez años después de los Pactos de la Moncloa, indica más de una década de dificultades en un asunto tan trascendental para las organizaciones sindicales como son los locales¹⁴. Un espacio en el que, además de celebrar reuniones, se prestan servicios y se refuerzan los lazos con los trabajadores, más allá de la sección sindical en la empresa.

Una tercera cuestión que pone de manifiesto hasta qué punto los derechos colectivos del trabajo, como el de participación, tardaron en materializarse más allá del breve periodo de la Transición política, fue la creación del Consejo Económico y Social de España (CES). Se trata de un órgano consultivo de participación de los sindicatos y las organizaciones patronales, además de otros agentes socioeconómicos, contemplado en la Constitución. Sin embargo, su creación fue muy posterior, pues tuvo lugar mediante la Ley 21/1991 de 17 de junio.

En suma, según creemos, asociar analíticamente Transición política y sindicatos suscita algunas paradojas, en la medida que el tiempo de los derechos cívicos y políticos no es el mismo que el tiempo de los derechos del trabajo. Resolver estas paradojas requiere disociar ese binomio, de modo que podamos avanzar en el análisis histórico de los sindicatos.

Por otro lado, tanto la historiografía como la bibliografía producida por las ciencias sociales, de la que la primera es deudora, nos presentan a los sindicatos como un solo agente. Sin embargo, creemos que es necesario estudiar la trayectoria propia de cada organización; entre otras razones porque el sistema de relaciones laborales que empieza a diseñarse en la Transición es un sistema pluralista y porque las dos grandes centrales sindicales cuentan con génesis, culturas y referentes propios. Además, a partir de la ruptura, por parte de la UGT, de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) en la primavera de 1977 hasta la recuperación de la unidad de acción nueve años después los desencuentros entre ese sindicato y CCOO fueron continuos, llegando a celebrar el 1 de Mayo de manera separada a partir de 1983¹⁵. En este sentido, en el caso de CCOO que es al que hacemos referencia en esta comunicación, es preciso señalar que

¹³ “[Informe] adjunto a la carta remitida por Marcelino Camacho a Manuel Chaves, ministro de Trabajo”, AHT.F1M, SA de la Secretaría General..., exp. 47/1, p. 6.

¹⁴ Para CCOO, el asunto del Patrimonio Sindical Acumulado es un tema a día de hoy por resolver (CCOO: *Repensar CCOO. Un sindicato para el siglo XXI*, Madrid, 2016, p. 101).

¹⁵ Marcelino CAMACHO y Nicolás REDONDO: “Correspondencia” (1979-1986), AHTF1M, SA de la Secretaría General..., exp. 42/5.

existe un evidente vacío historiográfico, salvo algún trabajo aislado¹⁶. Este vacío no puede paliarse con las monografías de tipo regional o de nacionalidad que se han venido publicando¹⁷.

Inercias del Franquismo: la dificultad de construir un sindicato

Por otro lado, las rupturas y continuidades del movimiento obrero a partir de 1939 han dado lugar a una serie de controversias en la Historia social del Franquismo¹⁸. Sin embargo, no ha surgido ningún debate análogo en relación al cambio histórico que representa la Transición. Creemos en este sentido que es preciso recurrir a algunos elementos de continuidad del Franquismo para comprender el curso del sindicalismo después de 1977. Pensamos además que no es posible identificar capacidad de movilización y/o combatividad con capacidad organizativa.

Efectivamente, el muy estudiado ciclo huelguístico que concluye hacia 1976, con un último aliento en 1979, respondió a una alta capacidad de convocatoria para la movilización, esencialmente por parte de CCOO. Al mismo tiempo nos muestra una coyuntura de una gran combatividad de los trabajadores. No obstante, no estamos seguros de que una alta combatividad sea lo mismo que una alta politización. De lo que estamos seguros es que ello no tiene por qué traducirse en una gran capacidad de organización. Este fenómeno constituye una especie de herencia cultural del Franquismo, cuando la represión arrojó sus frutos en términos de debilidad organizativa del movimiento obrero. Lo podemos comprobar a través del caso de Comisiones Obreras que, desde el mismo momento de su legalización, tuvo dificultades para asentarse organizativamente. Así, por ejemplo, en el ya citado caso de la Unión de Madrid, a lo largo del primer año de vida legal, la organización admitía una carencia de cuadros en una coyuntura de crecimiento afiliativo:

«De un número reducido de militantes en la clandestinidad hemos llegado a aglutinar a cuatrocientos mil trabajadores en estos momentos y esto hace que cada vez necesitemos más cuadros medios que desempeñan las tareas de representantes del sindicato, en la empresa, la localidad o la rama. Esto en los distintos aspectos que la

¹⁶ Álvaro SOTO: "Comisiones Obreras en la transición y consolidación democrática: de la Asamblea de Barcelona a la Huelga General del 14D (1976-1988)", en David RUIZ, *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI, pp. 451-523. Joan GIMENEO: "Comisiones Obreras ante las actitudes políticas de la clase trabajadora española: entre el *cambio posible* y el *cambio necesario* (1980-1986)", en *IX Encuentro de Investigadores del Franquismo*, Granada, 15-16 marzo 2016.

¹⁷ Alfonso MARTÍNEZ FORONDA (coord.): *La conquista de la libertad. Historia de las Comisiones Obreras de Andalucía (1962-2000)*, Cádiz, Fundación de Estudios Sindicales – Archivo Histórico de CCOO-A, 2003. Rubén VEGA: *CC.OO de Asturias en la Transición y la Democracia*, Oviedo, Unión Regional de CCOO, 1995. Gemma RAMOS: "Trajectoria de la CONC, 1976-1988", en Pere GABRIEL *et al*: *Comissions Obreres de Catalunya 1965-1989 (una aportació a la història del moviment obrer)*, Barcelona, Empúries – CERES, 1989, pp. 83-138.

¹⁸ Por ejemplo, Rubén VEGA: "Entre la derrota y la renovación generacional. Continuidad y ruptura en la protesta social" en Abdón MATEOS: *La España de los cincuenta*, Madrid, Envida, 2008, pp. 171-200.

vida sindical plantea, desde los ideológicos hasta los aspectos de simple asesoría sindical, de conocimiento de las leyes, de planteamientos reivindicativos, de seguridad e higiene, etc.»¹⁹.

Casi un par de años después, a finales de marzo de 1979, los problemas financieros de la Unión de Madrid persistían, de manera que al concluir el primer trimestre ya había un déficit del 27% del total anual del presupuesto. Un presupuesto que en más del 90% iba destinado al alquiler de locales, el pago del personal y el mantenimiento²⁰.

Encarar las primeras elecciones sindicales después del franquismo también supuso un reto organizativo para CCOO, que reconocía que «la campaña va a ser difícil desde el punto de vista técnico por el hecho de que hay cientos de miles de empresas de 6 a 50 trabajadores, lo que implica un sobreesfuerzo para llegar a todas»²¹. Era lógico, porque las Comisiones Obreras durante el franquismo se habían forjado y habían generado cuadros en las medianas y, sobre todo, en las grandes empresas industriales.

No obstante, las dificultades organizativas se prolongaron más allá de los años de la Transición política. En 1987 todavía se insistía en «la persistencia de importantes problemas e insuficiencias no resueltos» y se citaban:

«La endeblez de los sistemas informativo-contables (...) la precariedad (o inexistencia) de los equipos de trabajo confederales, fruto en parte de las estrecheces económicas, así como su baja retribución (...) el carácter anárquico de muchos de sus funcionamientos»

Añadiendo más adelante que: «La dotación de recursos establecida permite la financiación de un aparato mínimo y básico para la Comisión Ejecutiva Confederal y aún esto con restricciones y cortedades»²².

Por otro lado, durante la metamorfosis de movimiento sociopolítico a sindicato, CCOO mantuvo a lo largo de un año, aproximadamente, una retórica singular que entrelazaba la anterior situación de movimiento con la recién adquirida condición de sindicato. De tal suerte que diversos dirigentes de la organización teorizaban públicamente sobre los derechos que, dentro del propio

¹⁹ UNIÓN DE MADRID DE COMISIONES OBRERAS: *De octubre a octubre...*, pp. 81-82.

²⁰ Citado por Álvaro SOTO: "Comisiones Obreras en la Transición...", p. 500.

²¹ "Reunión de responsables de Comisiones Electorales" (Madrid, 21 de diciembre de 1977), AHT.F1M, *SA de la Secretaría General...* exp. 13/1, p. 2.

²² SECRETARÍA CONFEDERAL DE FINANZAS DE CCOO: "Líneas básicas presupuestos 1987" (Madrid, 10 de febrero de 1987), *SA de la Secretaría General...*, exp. 21/3, pp. 2 y 4.

sindicato, deberían tener los afiliados y los no afiliados²³. Una idea un tanto paradójica que incluso podría desincentivar la afiliación.

Concertación social, institucionalización y CCOO

Uno de los fenómenos analizados al estudiar los sindicatos durante la Transición política ha sido la concertación social. Este fenómeno, como ya hemos subrayado, va más allá de ese periodo y requiere detallar las distintas posiciones de cada central sindical. A nosotros nos interesan ahora las de CCOO.

Existe un análisis compartido de la concertación social que empieza con los Pactos de la Moncloa y concluye con el AES, tanto en las Ciencias Sociales como en la Historia. Este análisis se halla ampliamente contrastado empíricamente y nosotros no podemos dejar de asumirlo. Así, la concertación social representaría un intercambio político en un contexto de profunda crisis económica y de democratización incipiente. Los sindicatos, de acuerdo con los partidos de izquierda de referencia, asumirían que para reforzar esa democratización incipiente y evitar las amenazas involucionistas era necesario superar la crisis económica y en particular reducir el desempleo como principal lacra social de la crisis. A su vez, aceptarían sacrificios salariales en la lucha contra el paro y la crisis. Así pues, la concertación social española habría surgido en un contexto muy diferente de los grandes acuerdos corporativistas de la Europa de después 1945, tras al derrota del fascismo y ante un horizonte de crecimiento económico duradero.

Desde el punto de vista económico, la concertación social española se basaba en la lógica siguiente: las empresas tenían que recuperar los beneficios. Con la vuelta de los beneficios, volverían las inversiones. Finalmente, las inversiones darían lugar a la creación de nuevos empleos, lo que contribuiría a superar la crisis y el paro. El requisito para recuperar los beneficios no era otro que la moderación salarial que, a su vez, serviría para reducir la alta inflación. La moderación salarial implicaba asumir sacrificios para los trabajadores con empleo y sus familias. De este modo, la concertación social incluyó políticas de austeridad, muy alejadas de las políticas europeas de carácter keynesiano, que sustentaron las prácticas corporativistas después de 1945. En ese sentido, la concertación social española, puede caracterizarse como un corporativismo «sui generis».

Como es conocido, del conjunto de acuerdos sociales sellados entre 1977 y 1986, CCOO firmó en junio de 1981 el ANE, de carácter tripartito 1981. También rubricó el Acuerdo Interconfederal (AI) de febrero 1983 en el que participaron los sindicatos y la patronal. Asimismo, defendió

²³ Nicolás SARTORIUS: *Qué son las Comisiones Obreras*, Barcelona, La Gaya Ciencia, 1976, p. 42. ID.: *El sindicalismo de nuevo tipo. Ensayos sobre Comisiones Obreras*, Barcelona, Laia, 1977 p. 116. "Comisiones defiende la libertad de sindicación. Entrevista a Julián ARIZA", *Vida Laboral* (junio-julio de 1977).

activamente los Pactos de la Moncloa, firmados por los partidos políticos parlamentarios, en octubre de 1977. Por el contrario, se opuso al Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) entre CEOE y UGT, de julio de 1979. Hizo lo mismo con el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), de enero de 1980, suscrito entre la patronal y la UGT, al que se adhirió la USO. Finalmente, rechazó el AES, que firmaron en octubre de 1984 el Gobierno, la UGT y las patronales²⁴. Fueron, en consecuencia, los acuerdos de una naturaleza más claramente política, debido tanto a la peculiar coyuntura política en la que tuvieron lugar como a la implicación del Gobierno en los mismos, los que firmó o apoyó CCOO.

Ahora bien, la concertación social resultó un asunto controvertido dentro de CCOO que, finalmente, hizo un balance muy crítico de la misma. Estas controversias comenzaron con los Pactos de la Moncloa²⁵. Entre otras razones porque durante la clandestinidad, la acción de las Comisiones Obreras ante la negociación colectiva había girado en torno a la exigencia de subidas salariales. Sin embargo, en los Pactos de la Moncloa se cambió el criterio de negociación salarial en los convenios. De pactar salarios a partir de la inflación pasada (más algún o algunos puntos) se pasó a pactar en previsión de la inflación futura. Asimismo, en la cultura de unas CCOO que habían logrado la legalización a penas hacía seis meses, el pacto social constituía una especie de tabú. El propio término se desterró de los argumentos destinados a explicar y defender públicamente los Pactos de la Moncloa. De manea que la palabra «pactos», fue sustituida, a guisa de eufemismo, por el término «acuerdos»:

« (...) la UCD, que pretendía imponernos un pacto social en la negociación con las Centrales y por nuestra negativa tuvo que aceptar el reunirse con los partidos y adoptar este programa.

Hay que insistir en que no es un pacto social y explicar brevemente lo que es un pacto social. Es algo que realizan las Centrales Sindicales, patronales y Gobierno y el Pacto de la Moncloa está hecho entre el Gobierno y los partidos»²⁶.

El Consejo Confederal del sindicato abundó en la misma idea y denunció «las tergiversaciones demagógicas que tratan de presentar el pacto político de la Moncloa como un pacto social». Asimismo, justificaba su apoyo apelando a la situación de aguda crisis económica y a la consolidación de la democracia como objetivo esencial²⁷.

²⁴ CCOO: *De los Pactos de la Moncloa al AES*, Madrid, Confederación Sindical de CCOO, 1991. José Luis MONEREO *et al.*: *La concertación social...*, pp. 41 y ss.

²⁵ En la *Sección de Archivo de la Secretaría General de CCOO*, existe correspondencia dirigida a Marcelino Camacho, a favor y en contra de los Pactos de la Moncloa.

²⁶ Cfr. COMISION ELECTORAL PROVINCIAL DE MADRID DE CCOO: "Elecciones sindicales" (1977), AHTF1M, SA de la *Secretaría General...*, exp. 13/1, p. 5.

²⁷ CONSEJO CONFEDERAL DE CCOO: "Resolución sobre los acuerdos de la Moncloa" (Madrid, 15 de octubre de 1977), en CCOO: *De los Pactos de la Moncloa...*, pp. 155-157.

Sin embargo, el 5 abril de 1978 la oposición de izquierda interpeló al Gobierno en el Parlamento porque se retrasaba en el cumplimiento de una serie de compromisos contraídos en los Pactos de la Moncloa y porque no se había creado comisión de seguimiento alguna. Ese mismo día, CCOO y UGT organizaron una «jornada de lucha» y sus secretarios generales presentaron un documento al presidente de las Cortes. En él le plantearon una serie de alternativas contra el desempleo y reclamaron los derechos de negociación colectiva y huelga, además de la devolución del patrimonio sindical²⁸. Ese mismo mes, CCOO publicó una relación de temas acordados en los Pactos que el Gobierno había incumplido. Se trataba de asuntos referidos a las libertades públicas que exigían la reforma de la Ley de Orden Público y eliminar acciones públicas del Código de Justicia Militar. Además citaba aspectos referidos a la regulación de precios, al papel de las Cajas Rurales, a la Seguridad Social Agraria, al control público del suelo y a la política pública de vivienda, entre otras cuestiones²⁹. Con ello quedaban inaugurados los incumplimientos gubernamentales, una de las características de la concertación social española en aquellos años. Mientras tanto, el objetivo central de los Pactos, que no era otro que controlar y reducir la inflación se estaba logrando. Reducir la alta inflación de entonces evitaría que los salarios fuesen devorados por la permanente subida de los precios. Ahora bien, resultó un objetivo conquistado por la vía de la disciplina salarial.

Que CCOO no estuviera presente en la firma de los dos siguientes acuerdos en 1979 y 1980 –el ABI y el AMI- obedeció a diversas razones. Por un lado, tanto la patronal como la propia UGT compartían un interés por excluir a CCOO, que en 1980 todavía logró el primer puesto en las elecciones sindicales y que representaba un sindicalismo más combativo. Desde ese punto de vista, no tuvieron mucho interés por incorporar al sindicato dirigido por Marcelino Camacho. En segundo lugar, estos acuerdos recogieron el reforzamiento del papel de las secciones sindicales en la negociación colectiva, en detrimento de los comités de empresa y de las asambleas. Este reforzamiento de las secciones sindicales, que en ese momento favorecía a la UGT, sería recogido posteriormente en el Estatuto de los Trabajadores³⁰. En contra de estos criterios, CCOO hacía una defensa cerrada de las asambleas y de los órganos de representación unitaria, pues formaba parte fundamental de su tradición. Además no compartía las orientaciones para la negociación colectiva establecidas en el AMI, especialmente la banda salarial pactada³¹. CCOO

²⁸ “Un pleno con paro”, *Gaceta Sindical*, 84 (1978), pp. 8-9.

²⁹ “Pactos: la Moncloa incumple”, en *ibidem*, p. 10.

³⁰ Sobre la posición de UGT, Rubén VEGA: *La reconstrucción del sindicalismo en democracia*, vol. 6 de *Historia de la UGT*, Madrid, Siglo XXI, 2011, p 79 y ss

³¹ CONSEJO CONFEDERAL DE CCOO: “Resolución sobre el AMI” (Madrid, 4 de enero de 1980), en CCOO: *De los Pactos de la Moncloa...*, pp. 159-162.

lanzó también una campaña de movilizaciones contra el Estatuto de los Trabajadores desde que el texto se estaba debatiendo en Comisión parlamentaria³².

El 14 de octubre de 1979 el sindicato organizó una concentración en al Casa de Campo de Madrid con afiliados llegados de todas partes del país. La dirección de CCOO estaba dispuesta a convocar una huelga general. Sin embargo, se plegó a los criterios del PCE y no llegó a convocarla. El partido pretendía sacar alguna enmienda adelante en la discusión parlamentaria y evitar quedarse aislado en su estrategia de Gobierno de Concentración Nacional. El proceso de la toma de decisión no estuvo exento de tensión entre la dirección del PCE y la de CCOO³³. Una tensión que reapareció meses después con ocasión de la reunión de cuadros comunistas del movimiento obrero en la que Santiago Carrillo admitió abiertamente que el Comité Ejecutivo del PCE había intervenido para evitar la huelga general³⁴. Entre tanto, había estallado, a comienzos de 1980 la crisis del PSUC. La crisis de los comunistas se proyectó en el sindicato, siendo la concertación social uno de los temas de controversia. De hecho, tanto en el III como en el IV Congreso Confederado se presentaron cuatro candidaturas. Tres de ellas respondían a otras tantas fracciones de lo que venía siendo el PCE.

El 9 de junio de 1981, menos de cuatro meses después de la intentona golpista del 23F, el Gobierno, los sindicatos y la patronal firmaron el ANE. CCOO lo suscribió por tres razones. En primer lugar, en aras de la estabilidad política que había sido amenazada por el 23F. En segundo lugar, por solidaridad con los parados, pues aunque el ANE preveía una banda salarial de clara moderación, incluía el compromiso gubernamental de generar 350.000 empleos y de ampliar la tasa de cobertura al desempleo. Desde este punto de vista, CCOO se planteaba una política de clase de tipo general. En tercer lugar, para CCOO, el ANE ofrecía una oportunidad para recomponer la unidad de acción con la UGT, así como para fortalecer el poder sindical³⁵.

En otro orden de cosas, el ANE regulaba la participación de los sindicatos en las instituciones públicas –Seguridad Social, Instituto Nacional de seguridad e Higiene, etcétera-, dejando para la ulterior negociación la asignación económica por dicha participación. También incluía el compromiso patronal del descuento en la nómina de la cuota sindical en las empresas de más de

³² COMISION EJECUTIVA DE CCOO: “Circular Informativa” (Madrid, 1 de noviembre de 1979), AHT.F1M, *SA de la Secretaría General...*, exp. 5/9.

³³ Testimonios de Julián Ariza y Antonio Gutiérrez en AHT. F1M, *Biografías obreras y militancia sindical en CCOO*.

³⁴ PCE: *Los comunistas en el movimiento obrero*. , Madrid, Comisión de Propaganda del PCE, 1980, pp. 90-91.

³⁵ Si bien los objetivos de creación de empleo no se lograron. “Plan de Organización para la campaña de explicación, conocimiento y aplicación del ANE” y “Difusión del Plan de seguimiento y control del ANE a las distintas estructuras” (Madrid, 16 de septiembre de 1981), ambos en AHT.F1M, *Sección de Fondo de la Secretaría General de CCOO*. II CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO: “Resolución general” (Barcelona, 21 de junio de 1981), AHT.F1M, *Sección de Fondo Congresos Confederales de CCOO*, exp. 2/1.

250 empleados³⁶. En realidad, en muchos convenios colectivos ya se venía pactando ese descuento. En todo caso, era un asunto que incidía en las deficiencias organizativas de los sindicatos, al poner de manifiesto la falta de capacidad recaudatoria entre la afiliación. Todo ello cuando observadores externos ya habían constatado que «el fenómeno del empobrecimiento de las centrales llega a ser alarmante»³⁷.

Fuera del articulado del ANE, el Gobierno pactó paralelamente con los sindicatos asuntos relativos al patrimonio sindical y a la financiación sindical. En el primer ámbito, la Administración se comprometía a entregar el inventario de los inmuebles procedentes del PSA y a negociar con los sindicatos y la patronal la asignación de locales en usufructo, además de entregarlos a primeros de septiembre de 1981. Nada de eso se cumplió. En el ámbito de la financiación, el Gobierno se comprometía a incluir en los Presupuestos Generales del Estado una partida de 800 millones de pesetas en los años 1982, 1983 y 1984, «en concepto de subvención a la consolidación sindical». Ahora bien, el acuerdo especificaba:

«Estas [subvenciones] tendrán carácter de a cuenta de cualquier futura liquidación del patrimonio sindical acumulado- UGT y CCOO se comprometen a no plantear otras reclamaciones sobre el patrimonio sindical acumulado, en un plazo de tres años»³⁸

Como se ve, no era ninguna subvención, sino un adelanto sobre un patrimonio sindical que no se entregaba y sobre el que los sindicatos se comprometían a no realizar reclamación alguna en tres años. Además, tanto la financiación pública como el asunto del patrimonio sindical, eran cuestiones que se derivaban del papel que la Constitución asignaba a los sindicatos en la vida pública. Sin embargo, al incluir ambas cuestiones en el paquete del ANE, se proyectó la imagen de que se trataba de un intercambio propio de la negociación corporativa. Una imagen estigmatizadora, puesto que dicho intercambio se habría producido en un contexto de fuerte desempleo, sin que se cumplieran los objetivos de creación de empleo del ANE y con la austeridad salarial aplicándose estrictamente.

Así pues, en el ANE se reprodujeron los incumplimientos gubernamentales, tanto en materia de empleo como en aquellos ámbitos que habían de redundar en la institucionalización y fortalecimiento de los sindicatos. En este contexto, durante 1982 CCOO lamentó la actitud obstruccionista de la CEOE, la supeditación del Gobierno de UCD a la patronal y la «degradación de la Comisión de Seguimiento» del ANE³⁹. De modo que la institucionalización de

³⁶ "Acuerdo Nacional sobre Empleo" (Madrid, 9 de junio de 1981), AHT.F1M, *Sección de Fondo de la Secretaría General de CCOO*, exp. 17/1.

³⁷ EUROLETTER: "Coyuntura laboral" (22 de diciembre de 1980), AHT.F1M, *Sección de Fondo Congresos Confederales de CCOO*, exp. 18/2, p. 6.

³⁸ Ibid.

³⁹ Secretariado Confederal de CCOO: "Por el cumplimiento del ANE" (Madrid, 23 de febrero de 1982), AHT.F1M, *Sección de Fondo del Secretariado Confederal*. Julián ARIZA: "Reunión de la Comisión de Seguimiento del ANE

los sindicatos durante la Transición, sobre la que tanto se ha escrito, parece que tenía que esperar.

Tras la victoria electoral del PSOE en octubre de 1982, CCOO firmo el AI el 15 de febrero de 1983, con la UGT y las patronales. La nueva coyuntura de cambio político pesó mucho a la hora de que el sindicato se adhiriera a este pacto de negociación colectiva centralizada. Sin embargo, declinó adherirse al AES, suscrito el 9 de octubre de 1984, de carácter tripartito y que estaría en vigor durante los dos años siguientes. Tanto con el AI como con el AES, el sindicato organizó una consulta entre su estructura, desde las federaciones y organizaciones territoriales hasta las secciones sindicales y delegados. No obstante, la participación en el nivel de la afiliación tuvo un alcance limitado, debido a las dificultades organizativas para extender la consulta. En todo caso, se trataba de una iniciativa sin precedentes⁴⁰.

En 1987, Comisiones Obreras, en su IV Congreso Confederal, se mostró muy autocrítica con el periodo de la Transición:

«Hoy resulta obvio constatar que la transición no se ha saldado positivamente para los trabajadores y para el movimiento sindical, ni en el plano de la correlación de fuerzas a nivel político ni en cuanto al desarrollo de los derechos, libertades y poder institucional de los sindicatos»⁴¹.

En cuanto a la concertación social, el Congreso reconocía que había resultado ineficaz para la creación de empleo, además de haberse producido el descenso del poder de compra de los salarios. CCOO, reivindicaba, no obstante, la contribución del movimiento sindical a la restauración de las libertades democráticas y daba por agotado un tipo de acuerdos que circunscribía al periodo de la Transición.

El 21 de abril de 1987, José Manuel de la Parra, miembro de la Ejecutiva Confederal de CCOO escribía una carta al director de *El País*, en respuesta a un editorial que el periódico había publicado la víspera. Decía así:

«Lo cual no quiere decir que CCOO, pese a ser quien más afiliación tiene, ni ninguno de los otros sindicatos, tengan capacidad financiera (subvenciones incluidas) para dar atención sindical a los trabajadores de este país y al mismo tiempo pagar la cuota empresarial de la Seguridad Social. El origen de esta situación no es en exclusiva

(Madrid, 24 de febrero de 1982) e "Informe sobre la reunión de la Comisión de Seguimiento del ANE" (Madrid, 7 de septiembre de 1982), ambos en AHTF1M, *Sección de Fondo de la Secretaría General*, exp. 17/1.

⁴⁰ "El Consejo Confederal de CCOO ratifica el Acuerdo Interconfederal (Madrid, 12 de febrero de 1983) y "Resolución sobre el AES" (Madrid, 3 octubre 1984), ambos en CCOO: *De los Pactos de la Moncloa...*, pp. 193-200.

⁴¹ IV CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO: "Resolución sobre acuerdos generales" (Madrid, 1987), en CCOO: *De los Pactos de la Moncloa...*, pp. 213-226, esp. p. 219.

atribuible como manidamente se reitera por parte de ese diario al reducido margen de maniobra que crisis económica [sic] y las políticas de ajuste aplicadas nos han dejado. Hay que buscarlo en gran medida en la precariedad de medios con que hemos arrancado en la transición y la nulidad de apoyos recibidos»⁴².

Parece, pues, que la institucionalización de las organizaciones sindicales había resultado débil y que los problemas de construcción del sindicato venían arrastrándose como una herencia de la dictadura. Y es que observando el periodo comprendido entre 1976 y 1986, «se percibe una línea de rechazo por parte del poder político hacia los sindicatos»⁴³.

Ciclo huelguístico y afiliación

Según los estudios comparados, los procesos de transición incluyen un agudo incremento del activismo obrero a través de huelgas y manifestaciones, por lo común simultáneas a una movilización social más amplia. El caso español no difiere en su comportamiento de estos casos. Así, en 1976 se produjo una oleada de huelgas sin precedentes que recorrió el país durante el primer trimestre. Para evitar una visión excesivamente «doméstica», conviene recordar que esta alta conflictividad huelguística se inscribe en un marco general caracterizado por la ola de protestas a nivel europeo, que se inició en 1966/1967 y se prolongaría hasta 1976/1980.

En España la elevada conflictividad laboral durante estos años estuvo condicionada por el contexto de cambio de político y por el inicio de la crisis económica. Durante 1976 el pico huelguístico se situó en 50 millones de horas de trabajo perdidas y 1,8 millones de trabajadores participantes, que representaban el 13% del total de la población activa. Pero lo que cabe subrayar es la peculiaridad que adoptó el conflicto laboral. En primer lugar, a la protesta se sumaron nuevos sectores de actividad; en segundo lugar, la movilización implicó un apoyo explícito al proyecto «rupturista», en la medida en que la petición de amnistía y los derechos políticos fueron dos reivindicaciones que se generalizaron; por último, los conflictos eran la expresión de una creciente radicalización obrera. Su número se calculaba en torno a los 3.000 y, en su mayor parte, se trataba de huelgas ilegales⁴⁴. El gobernador civil de Barcelona declaró en

⁴² José Manuel DE LA PARRA [carta] a Juan Luis Cebrán, director de *El País*, (Madrid, 21 abril 1987), AHTF1M, FA *Secretaría General...*, exp. 47/1, p. 2.

⁴³ Andrés BILBAO, «La transición política y los sindicatos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1 (1992), pp. 195-117, esp. p. 108.

⁴⁴ Álvaro SOTO: «Conflictividad social y transición sindical», en TUSELL, J. y SOTO, A.: *Historia de la transición 1975-1996*, Madrid, Alianza Editorial, 1996, p. 378.

esas fechas: «hemos tenido 5 huelgas legales y 255 ilegales. Evidentemente algo está mal: la ley o la huelga»⁴⁵.

Un primer punto de inflexión de esta oleada huelguística lo marcarían los sucesos de Vitoria del 3 marzo de 1976, en los que a partir de un conflicto laboral en la empresa Forjas Alavesas, la protesta evolucionó y se transformó rápidamente en una protesta política, debido a una represión policial sangrienta⁴⁶. A finales de diciembre de 1976, tras el paro general de noviembre –una huelga importante pero no decisiva para marcar la agenda política- y sobre todo el Referéndum por la Reforma Política, se inició un cambio en el signo y la evolución de las huelgas.

En la tercera semana de enero de 1977 la violencia política se expresó con contundencia en los asesinatos de los abogados laboristas del despacho madrileño de Atocha y con la muerte de manifestantes tanto en Madrid como en Málaga. Más tarde el Gobierno, con los sindicatos ya legales, reprimió las manifestaciones del 1º de Mayo en diferentes ciudades. En Madrid hubo más de doscientos heridos y más de ciento cincuenta detenidos.

Por otro lado, el Decreto-Ley 17/1977 introdujo cambios en las relaciones laborales, al objeto de favorecer la liberalización de las mismas, poniendo fin al intervencionismo propio de la dictadura. En cuanto al derecho de huelga quedó formalmente reconocido, si bien su reglamentación marcó fuertes limitaciones a su ejercicio. En consecuencia, esta norma situaría en la ilegalidad a la mayor parte de las huelgas. De manera que el 70% de las que se produjeron entre mayo y diciembre de 1977 se realizaron al margen de estas restricciones legales⁴⁷.

A partir de entonces se dieron dos situaciones nuevas: la política de concertación social y la confrontación entre los modelos sindicales que representaban CCOO y UGT. Además, sí a lo largo de 1976 las huelgas representaban un apoyo al proyecto rupturista de la oposición política, en 1977 los conflictos laborales se fueron convirtiendo en un elemento de presión en la negociación llevada a cabo por los partidos de la oposición antifranquista.

Tras las elecciones generales y la rúbrica de los Pactos de la Moncloa, el nivel de conflictividad laboral se redujo. No obstante, durante 1978 se registraron movilizaciones generales contra el desempleo y la llamada «Eurohuelga», un paro parcial convocado por la Confederación Europea de Sindicatos el 5 de abril. Aunque la conflictividad laboral descendió, su persistencia estuvo asociada a los procesos de negociación colectiva, sin contar todavía con un nuevo marco legal que la regulara. A todo esto se añadía que el inicio de las políticas de reconversión del primer gobierno de la UCD, tímidas inicialmente, afectaron a sectores estratégicos de la economía

⁴⁵ Salvador SÁNCHEZ-TERÁN: *De Franco a la Generalidad*, Barcelona, Planeta, 1988, p. 41.

⁴⁶ Carlos CARNICERO: *La ciudad donde nunca pasa nada. Vitoria, 3 de marzo de 1976*, Vitoria, Publicaciones del Gobierno Vasco, 2007.

⁴⁷ Álvaro SOTO: "Conflictividad social y transición sindical...", pp. 378-379.

española, como la siderurgia, la minería o los astilleros. Sectores que a partir de entonces estuvieron en un conflicto laboral permanente hasta entrados los años ochenta.

A su vez, en las grandes empresas, la militancia sindical había impulsado la creación de «consejos de trabajadores» o «de fábrica» de carácter unitario, al margen del antiguo Jurado de Empresa franquista y ajenos a lo que sería el Comité de Empresa, resultante de las elecciones sindicales y consagrado en el Estatuto de los Trabajadores. Por eso el Gobierno, a fin de controlar aquel proceso, estableció la normativa de elecciones sindicales que tendrán lugar por primera vez en democracia a principios de 1978. CCOO fue claramente la fuerza sindical más votada, con un 34,5% de representantes elegidos, seguida de UGT, con un 21,7%. Pero en aquellas elecciones muchos trabajadores no habían votado o no lo habían hecho por los sindicatos de clase. Baste observar que el porcentaje de «no afiliados» o «no consta afiliación» sumaba un 30,4% del total de elegidos⁴⁸.

El enfrentamiento político y la falta de un acuerdo marco de negociación colectiva en 1979 favorecieron un alto nivel de conflictividad. Atendiendo a las estadísticas de huelgas, las cifras de 1976, siendo muy elevadas, resultaron inferiores a las de 1979, cuando se pierden más horas y paran más trabajadores⁴⁹. Sin embargo, la naturaleza de los conflictos, el tipo de movilizaciones y la significación que adquieren son ya muy diferentes. Las huelgas ahora tendrán un carácter defensivo, sobre todo en defensa del empleo. El marco de oportunidades políticas abierto en 1976 se ha desvanecido. No obstante, si bien en los estudios comparados la evolución del conflicto se representa como una curva acampanada durante los períodos de transición⁵⁰, el caso español no se ajusta a ese modelo, debido precisamente al nivel de conflictividad de 1979.

El conflicto laboral se situó en dos ejes: el pulso entre sindicatos y patronal en torno a la negociación colectiva y, en segundo lugar, entre los primeros con el Gobierno por la ruptura de los topes salariales. Hubo, además, a una ofensiva patronal contra el movimiento sindical, lo que llevó a la convocatoria de una jornada de paro, el 11 de julio, por la revisión de los convenios y la elaboración de un Estatuto para los trabajadores. En esos momentos se había producido, de manera definitiva, la ruptura entre CCOO y UGT. Esta división influyó en el paulatino descenso de la presión sindical, mientras se registra un crecimiento del sindicato de orientación socialista y la marginación de CCOO en la negociación colectiva y en los acuerdos bilaterales.

⁴⁸ Ilse Mari. FÜHRER: *Los sindicatos en España. De la lucha de clases a las estrategias de cooperación*, Madrid, CES, 1996, pp. 112 y ss.; Holm-Detlev KÖHLER: *El movimiento sindical en España. Transición democrática. Regionalismo. Modernización económica*, Madrid, Fundamentos, 1995, pp. 131-133.

⁴⁹ Datos ofrecidos por Álvaro SOTO: "Conflictividad social y transición sindical...", p. 383 y 379-382.

⁵⁰ J. Samuel VALENZUELA: "El movimiento obrero en la transición hacia la democracia: un marco conceptual para su análisis", *Desarrollo Económico*, vol. 30, 119 (octubre-noviembre 1990), pp. 300-302 y 306.

Desde comienzos de los años ochenta y hasta 1986, la intensidad, forma y tamaño de las huelgas se modificarán. Una etapa de sucesivos pactos sociales pone en primer plano el nivel institucional. Mientras tanto, el conflicto abierto se desplazará hacia los centros de trabajo en pleno proceso de reconversión industrial. De todos modos, se registra una tendencia descendente del conflicto⁵¹.

En otro sentido, a pesar del doble contexto de cambio político y crisis económica, el sindicalismo español conseguirá una presencia bastante generalizada en las empresas. En conjunto CCOO y UGT contaban con el 63,33% de la afiliación a los sindicatos en 1977, el 76% en 1982 y el 75,69% en 1986. No obstante, es necesario recordar que el sistema de representación sindical en España tiene un carácter dual, por la vía de la afiliación y por la de la elección de los delegados al comité de empresa en las elecciones sindicales (1978, 1980, 1982 y 1986), con porcentajes de participación situados por encima del 70%. Los resultados en la evolución de estas convocatorias indica una tendencia en ascenso del apoyo a CCOO y UGT, que se disputan el mayor número de delegados/as (entre el 56% en 1978 y el 75% en 1986), en detrimento tanto de los pequeños sindicatos como de los delegados independientes (que pasaron del 39% en 1978 al 16% en 1986).

Se ha insistido en subrayar el desplome afiliativo del sindicalismo. No obstante, cabría descartar definitivamente la imagen de una afiliación masiva entre 1976 y 1978. El *boom* «afiliativo» respondería al momento político, hasta cierto punto relacionado con una inercia cultural asociada a la obligatoriedad de la afiliación al Sindicato Vertical durante la dictadura. Además, las propias centrales sindicales, carentes de recursos organizativos, fueron desbordadas ante aquella situación. Al margen de la dificultad que presentan las cifras, no es sostenible desde el punto de vista empírico la frecuente interpretación del súbito y llamativo declive sindical en los años ochenta, dado que entre 1981-1986 se produjo una estabilización de la afiliación sindical en algo más de un millón de afiliados, lo que representa un 14% de densidad sindical⁵². Bien es cierto que en ese periodo no se alcanzará en España un nivel de afiliación sindical comparable a la mayoría de los países de Europa occidental. Sin embargo, a finales de los años ochenta, cuando la mayoría de los sindicatos europeos iniciaban una tendencia de declive afiliativo, los sindicatos españoles iniciarán una senda de crecimiento moderado.

La evidencia del descenso afiliativo y sobre todo de una expectativa no cumplida para el sindicalismo español en este terreno, no impidió que entre 1980 y 1986 el seguimiento de las movilizaciones convocadas por los sindicatos fuera elevado entre los trabajadores. De manera que según los datos de conflictividad laboral relativos a los países de la OCDE durante aquellos

⁵¹ David LUQUE: "La forma de las huelgas en España, 1905-2010", *Política y Sociedad*, 50 (1), (2013), pp. 254-255.

⁵² J. JORDANA: "Reconsidering union membership in Spain, 1977-1994: halting decline in a context of democratic consolidation", *Industrial Relations Journal*, vol. 27, 3, (1996), pp. 211-224.

años, España ocupará el tercer lugar, después de Italia y Canadá⁵³. Es decir, las dificultades organizativas, heredadas del franquismo y auspiciadas desde el Gobierno, no eliminaron la capacidad de influencia y convocatoria. De ese modo, poco después, en 1988, la combatividad obrera regresaría al primer plano. La trayectoria descendente de la parábola sindical, en todo caso, estaría lejos de completarse en esas fechas.

⁵³ A. SOTO: «Conflictividad social y transición sindical»..., p. 392-396. Sobre evolución y modelos de las huelgas generales en Europa occidental ver J. KELLY y K. HAMANN: "General Strikes in Western Europe 1980-2008", *Papers for Political Studies Association Annual Conference 7-9 April 2009, Manchester*, p. 3 y pp. 9-10.