



Estrategias de actuación de los sindicatos y la patronal en el nuevo marco de las relaciones laborales de la Transición política española: la construcción de la política de concertación social

Mónica Puente Regidor¹, Magdalena Garrido Caballero²

Recibido: 9 de septiembre de 2021 / Aceptado: 7 de marzo de 2022

Resumen. Este artículo se centra en el análisis de las principales líneas de actuación seguidas por las organizaciones obreras y empresariales en el proceso de Transición política a la democracia en España. Los agentes sociales adecuaron sus estrategias para consolidar su posición en el nuevo marco de las Relaciones Laborales. Así, mientras en el ámbito empresarial se logra la concentración bajo unas siglas, en el sindical, prima la libertad sobre la unidad, traduciéndose en la fragmentación de la representación de los trabajadores, y la defensa de un modelo basado en la concertación social, construido durante el marco de la Transición, que primó la estabilidad del proceso, se tradujo en una serie de mejoras en las condiciones de vida laborales y, con sus luces y sombras, es reconocido como una vía de negociación para crisis más actuales donde se subraya el relevante papel de los agentes sociales. El texto contempla a estos protagonistas del acuerdo social desde una perspectiva integradora, enfoque menos presente en la historiografía, a través de una mirada de fuentes complementarias, fundamentadas en estudios relevantes sobre la materia, testimonios y memorias de quienes vivieron estos sucesos, así como el eco de los acontecimientos en prensa y revistas de organizaciones empresariales.

Palabras clave: Patronal, Sindicatos, Transición política, concertación social, Siglo XX.

[en] Strategies of action by the Trade Unions and Employers during the Spanish Transition to Democracy: The construction of the Social Concertation Policy.

Abstract. This article focuses on the analysis of the main lines of action followed by employers ‘and workers’ organizations in the process of political transition to democracy in Spain. The social agents adapted their strategies to consolidate their position in the new framework of Labor Relations. Thus, while in the business sphere the concentration in the union is achieved, freedom prevails over unity, translating into the fragmentation of the representation of workers and the defense of a model based on social agreement, built during the framework of the Transition, which gave priority to the stability of the process and resulted in a series of improvements in working life conditions, as reflected in relevant studies on the matter, the press, magazines of business organizations and reports from the employers’ association and testimonies.

Keywords: Employers, Trade Unions, Transition, Social Concertation Policy, 20th Century.

¹ Mónica Puente Regidor, Dpto. Economía aplicada, Pública y Política (Ciencias Políticas y Sociología), Universidad Complutense de Madrid. Correo: mpuenter@ucm.es. Proyecto: SIC-Spain 2018-ES-IA_0037.

² Magdalena Garrido Caballero, Dpto. Historia Moderna, Contemporánea, de América y del Pensamiento y los Movimientos Políticos y Sociales, Universidad de Murcia. Correo: mgarridocaballero@um.es Proyecto: HAR2017-82791-C2-1-P.

Sumario: 1. Planteamiento. Sindicatos y empresarios ante el cambio político. 2. De la dictadura a la democracia: el nuevo marco de las relaciones laborales. 2.1. Las estrategias de sindicatos y empresarios en la Transición política. 2.2. Los Pactos de la Moncloa y el Acuerdo Marco Interconfederal vistos por los agentes sociales 3. Conclusiones. 4. Referencias.

Cómo citar: Puente Regidor, M.; Garrido Caballero, M. (2023). Estrategias de actuación de los sindicatos y la patronal en el nuevo marco de las relaciones laborales de la Transición política española: la construcción de la política de concertación social, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(1), 73-93.

1. Planteamiento. Sindicatos y empresarios antes del cambio político

La Transición política española es el contexto en el que se inserta este artículo que tiene por objeto el estudio de la estrategia y posicionamiento de los interlocutores sociales, sindicatos y patronal, ante el proceso de cambio. Un tiempo marcado por la crisis económica internacional, las crisis energéticas de 1973 y 1979, que afectan a un país atrasado y poco competitivo en su sistema productivo, caracterizado por las rigideces de la estructura institucional y empresarial y la incertidumbre política tras el agotamiento de la dictadura personal de Franco, que había amarrado los hilos de las relaciones laborales. Y en el plano social se aprecia la emergencia de la sociedad civil, su implicación en debates culturales (Pasamar, 2019), movimientos sociales y plataformas como sindicatos o cuerpos profesionales, así como las nuevas formas de la vida rural y los movimientos migratorios que fueron esenciales para la emergencia de la España democrática (Pérez-Díaz, 1993).

Los empresarios, en un primer momento de forma no unificada, y a partir de 1977, a través de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, representan a empresarios y trabajadores respectivamente ante los poderes públicos y la sociedad española. Cada grupo, patronal y sindicatos, con sus propios objetivos y reivindicaciones, tienen que poner sus intereses en común para llegar a acuerdos cuyos resultados llegarán hasta nuestros días; y ese es precisamente el interés y objeto principal de este estudio de ámbito nacional, que presta especial atención a los agentes sociales³ en momentos claves del proceso de la Transición como la Ley de Relaciones Laborales de 1976, los Pactos de la Moncloa, suscritos en 1977 y el Acuerdo Marco Interconfederal (entre la UGT y la CEOE) de 1979, que confluyen en los momentos de mayor movilización social.

Estos acuerdos marcan el origen de la política de concertación social, en palabras de Del Campo García: “En este nuevo consenso se presuponía el interés de todas las fuerzas políticas y sociales por llegar a acuerdos graduales y consensuados, relegando sus intereses cortoplacistas y parciales en función de la compartida meta final, la democratización” (1995: 88). Una concertación no exenta de desencuentros entre agentes sociales y gobierno, que llega hasta nuestros días, si bien, debatida y en muchas ocasiones criticada por no saber adaptarse a los cambios y efectos colaterales de la crisis económica en donde se han puesto en cuestión los consensos conseguidos en la época de la Transición.

³ Se emplea “agentes sociales” conforme a la definición recogida por el Diccionario de la lengua española de la RAE: organización ajena a la Administración pública, que participa en la política social y económica: por ejemplo, sindicatos, fundaciones, oenegés y organizaciones empresariales.

Para abordar las cuestiones planteadas, y especialmente atender a la política de concertación social, relevante sobre todo en momentos de crisis económica, este texto se nutre de las aportaciones de la historiografía especializada que toma como referente a sindicatos y empresarios (Del Campo, 1995 y González, 2010). Ambos actores sirven de hilo conductor a los cambios operados desde el marco laboral de la dictadura franquista al modelo construido durante la Transición política, así como de testimonios orales de quienes vivieron el proceso, recabados en investigaciones previas, que son oportunas para transmitir la pluralidad de visiones y expectativas, junto con las memorias de líderes sindicales, entrevistas realizadas a empresarios y otras noticias destacadas en la prensa.

En las memorias del proceso incide Alzaga Villaamil (2021: 27):

La mayor parte de quienes realmente asumieron el riesgo de trabajar en la oposición al franquismo para evitar su continuidad a la muerte del caudillo están abandonando la tierra sin haber narrado por escrito sus esfuerzos. Y cada vez se repiten más una serie de lugares comunes sobre el final de aquel régimen que no son ciertos. Se nos narra la transición como algo natural, que deseaban acometer los altos mandos de aquel sistema.

El texto se ha estructurado en varios apartados, el primero, caracteriza los cambios laborales y las estrategias seguidas por sindicalistas y empresarios, el segundo, aborda la impronta de los Pactos de la Moncloa (1977) y el Acuerdo Marco Interconfederal (1979) y la división de opiniones generales para llegar a unas conclusiones generales del proceso.

2. De la dictadura a la transición a la democracia: el nuevo marco de las relaciones laborales

La Transición altera radicalmente las reglas del juego político y da voz a fuerzas sociales y económicas que habían sido silenciadas durante el régimen franquista. Las relaciones laborales estuvieron marcadas, *grosso modo*, por el control estatal, la prohibición de los sindicatos obreros y la ruptura con la legislación laboral desarrollada durante la II República⁴. Los obreros pasaban a ser “productores disciplinados” (Molinero e Ysàs, 1998) incardinados dentro del nuevo marco de relaciones laborales, en el que se pueden distinguir dos etapas:

La primera, desde 1938, con la promulgación del Fuero del Trabajo hasta los años finales de la década de los cincuenta. Caracterizada por el control estatal en materia laboral, existencia de un mercado de trabajo rígido, imposición de salarios bajos, elevada tasa de explotación de los trabajadores y la inexistencia de contratación colectiva⁵. A quienes contravenían este rígido marco laboral, “las minorías subversi-

⁴ Entre otras leyes, la Ley de contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 que fijaba las relaciones laborales en la II República; Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931; La ley de Asociaciones Profesionales, de 8 de abril de 1932, donde se garantiza la libertad sindical obrera y patronal, y se regula las relaciones colectivas.

⁵ Por la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de octubre de 1942 se garantizaba al Estado “la organización del trabajo, la clasificación del personal, la retribución, y el régimen de sanciones”; la Ley de Seguridad del Estado penaba la huelga de obreros con prisión de tres a cinco años. Y por la Ley de 2 de marzo de 1943 se endurecía esta sanción al considerar que incurrían en delito de rebelión militar y, por tanto, pasaban a disposición del código de Justicia

vas”, se les aplicaba toda una serie de medidas estipuladas en la legislación del franquismo. El propio Fuero del Trabajo ponía fuera de la ley los actos que perturbasen la producción, como las huelgas y los *lockouts*, que pasaron a ser considerados delitos de lesa patria y sedición. Por su parte, el Código Penal de 1944 castigaba las coaliciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo y las huelgas de obreros⁶.

Respecto a la movilización obrera, ésta fue más escasa en los inmediatos años de posguerra, debido a los acuciantes problemas de subsistencia. No obstante, se producen movilizaciones para conseguir mejoras salariales y cambiar las condiciones de trabajo, lo que desembocaba en tensiones con los patronos. A pesar del marco legal e institucional descrito, se produce la politización de sectores obreros conscientes de las necesidades de cambio. De hecho, la represión en sus distintas modalidades tuvo como contrapartida la radicalización de actitudes, así como una mayor solidaridad y amplitud de las metas de la oposición antifranquista (Doménech, 2002: 123-143, 2012). Dentro de la misma destacó Comisiones Obreras (Ariza, 1978, Ortíz, 2005). Marcelino Camacho las definía como movimiento sociopolítico abierto y objetivamente revolucionario que “asume fundamentalmente las reivindicaciones y planteamientos que en otras condiciones históricas correspondían a los sindicatos de clase” y plantea “el problema del cambio del poder político” (Camacho, 1974: 82-83). Muchos de sus integrantes, como el propio Marcelino Camacho⁷, estuvieron en prisión.

La segunda etapa queda marcada por la Ley de Convenios Colectivos de 1958. Esta ley flexibilizaba el ámbito de las relaciones laborales, se posibilitaba las elecciones de enlaces sindicales, figura que fue paulatinamente ocupada por militantes que representaban los intereses reales de los trabajadores (Sánchez y Nicolás, 1993:1-41), e introducía mecanismos de contratación colectiva (Aparicio, 1980). Con la ley sindical de 1971 tan sólo se reconocían como representantes de los trabajadores a los enlaces sindicales y jurados de empresas, pero los trabajadores consideraban como interlocutores válidos a las personas que ellos elegían en sus asambleas, aunque éstas no eran aceptadas⁸. Además, los obreros quedaban sujetos a la Ley de Orden Público de 1959, que mantuvo como punibles los paros colectivos, manifestaciones y reuniones públicas ilegales. La legislación de la dictadura tardó en modificarse. El decreto sobre rebelión militar, sabotaje y terrorismo de 1960 incluía como caso de rebelión los plantes y las huelgas (Ysàs, 1991:193-212). Estos asuntos se transfirieron al Tribunal de Orden Público una vez constituido en 1963.

En la movilización obrera confluían diversas organizaciones, HOAC, USO y especialmente Comisiones Obreras, impulsadas por el PCE. Como señala un militante: “Hasta que no se legaliza es sólo un movimiento de oposición al Régimen, con los objetivos de conseguir la libertad sindical, la democracia, y la organización del congreso nacional constituyente...”⁹.

militar o penal de la Marina de Guerra; y la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944, establecía un férreo control en las fábricas, según la cual los obreros se verían obligados a colaborar con la marcha de la producción, del comercio o de la prosperidad de la empresa a la que pertenecían y, por el artículo 70, fidelidad a la misma.

⁶ Redacción originaria del Código de 1944, contemplada en el Código penal refundido de 1971. Código penal 1944. Texto refundido conforme a la ley 44/1971 de 15 de noviembre. Edición Oficial. Madrid, BOE, 1975.

⁷ Estuvo al frente de Comisiones Obreras de 1976 a 1987 y también fue diputado por el PCE de 1977 a 1981.

⁸ La Ley Sindical de 1971 fue una compilación de disposiciones reglamentarias que empañó los tibios afanes de cambio que a través de la ley pretendían lograr las tendencias más evolucionistas de la Organización Sindical Española (OSE).

⁹ Entrevista realizada a D. A., realizada por M. Garrido, en Murcia, 2003.

Comisiones Obreras siguió la táctica del “entrismo”, es decir, la infiltración en el Sindicato Vertical para defender los derechos de los trabajadores durante la dictadura. Esta actuación fue defendida por el Partido Comunista y rechazada por el Partido Socialista y la UGT. Los infiltrados en el Sindicato Vertical, no sin dificultad, consiguieron mediar a favor de las demandas obreras:

Cuando un trabajador demandaba a un empresario había un abogado que era el que llamaba a mediar y el comité ejecutivo hacía de hombre bueno. ¿Qué ventajas tenía el empresario? Que estaba muy tranquilo, cuando el trabajador ponía la demanda, el empresario enseguida lo sabía. ¿Qué decidimos nosotros? Nos metemos nosotros de hombres buenos para frenar la información que el empresario tenía. Y no podían echarnos porque estábamos con sus leyes, trabajando con las leyes de Franco. Hasta que llegó la democracia¹⁰.

2.1. Estrategias de actuación sindical y patronal en la transición política

El clima de tensión y movilización explica los avances sociales, desbordando a las propias centrales sindicales, casi mil seiscientas huelgas en 1976, que sobrepasaron el estrecho marco legal conferido por el Decreto ley de mayo de 1975 para la regulación de los conflictos laborales, y también contribuyó al desgaste del gobierno de Arias Navarro.

Durante la Transición, como recuerda un líder sindical:

¿Qué hicimos? Pues pedirles despachos porque teníamos que dirigir aquello. No nos los dieron, por eso hicimos un par de encierros dentro del Sindicato Vertical. Habrá una foto de los pasteles de carne que nos traían. Estuvimos encerrados allí 48 horas. Hicimos un par de encierros, para que nos dejaran, no a CCOO, sino a la Unión de Trabajadores y Técnicos, al Sindicato Vertical, que éramos nosotros...¹¹.

Por su parte, las autoridades respondieron frente a la presión social con la legislación punitiva del momento, y la situación fue cambiando a raíz de las movilizaciones sociales, especialmente significativas las del verano de 1976 a favor de la amnistía y libertad (Garrido, 2011), la modificación del código penal y la aprobación de la Ley de Amnistía de octubre de 1977 (Redero y Sánchez, 1994), que contó con la aprobación de grupos de la oposición y la abstención de Alianza Popular¹².

El fin de la Organización Sindical Española vino tras la aprobación de la Ley 19/1977 de 1 de abril de Derecho a la Asociación Sindical, reconociéndose legalmente a los distintos sindicatos de trabajadores. Establecía una base mínima, pero reconocía la libertad de creación de asociaciones sindicales, la afiliación y gestión (Montoya, 1993: 199-218; Riesco, 1993: 307-318). A partir de entonces los sindicatos, una vez lograda la libertad sindical y democrática por la que habían luchado, junto a otros sectores de la sociedad y organizaciones, se centraron en cuestiones como la afiliación, recuperación del patrimonio sindical, y preparación de las elecciones sindicales.

¹⁰ Entrevista realizada a J. C., realizada por M. Garrido, en Murcia, 2003.

¹¹ Ídem.

¹² Para ahondar en sus implicaciones, véase Aguilar (2008).

La Ley de Reforma Política de 1977 (aprobada por las Cortes franquistas en noviembre de 1976 y sometida a referéndum un mes después) introduce un conjunto de modificaciones legales con el objetivo de reconocer y garantizar los derechos fundamentales y las libertades públicas: permitir la legalización de los partidos políticos con vista a las primeras elecciones democráticas de 1977, la sindicación de trabajadores y el reconocimiento de otros derechos laborales para lo que la Ley de Relaciones Laborales de 1976 ya había abierto camino. Esta ley había marcado un hito en la consecución de derechos individuales¹³, ya que para la extensión de derechos colectivos habría que esperar a Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, de ahí que representase una extensión de derechos de los trabajadores que luego se perfilaron y limitaron con el Decreto Ley de Relaciones Laborales de 1977, que reconocía el derecho a huelga y los *lockouts*, recogidos en el texto constitucional, y posteriormente con el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que supondría un punto álgido en la transición, pues se incluía modalidades de contratación, causas de despido, normas de resolución del conflicto y el derecho de negociación colectiva sin la tutela del Estado (Sánchez-Mosquera, 2021). Reforzando las estructuras de los sindicatos, mientras en los centros de trabajo primaban los comités de empresa de composición unitaria (Redero y Pérez, 1994: 221).

En plena Transición, el espacio sindical estaba siendo ocupado por un conglomerado de fuerzas del movimiento obrero un tanto desestructuradas pero vigorosas, entre las que destacaban CCOO, USO y UGT e integrantes de la HOAC que militaban en ellas. Estas fuerzas tenían en común la herencia dejada por el Sindicato Vertical, junto con el peso de las prácticas en la ilegalidad, y el paso de movimientos sociopolíticos de componente sindical a sindicatos obreros centrados en cuestiones específicas, en donde pesaba la inexperiencia, el recelo y el desconocimiento de la praxis sindical en un país democrático (Sánchez y Nicolás, 1993: 40).

En abril de 1976 tiene lugar el congreso de la UGT en Madrid, bajo el lema “A la unidad sindical por la libertad”. Pero entre unidad y libertad, UGT se muestra a favor de la libertad, recelosa de su propia desaparición subsumida en otras siglas. En el citado congreso, obtiene Nicolás Redondo la secretaría general, y como recuerda Antonio García Duarte: “Tuvo un éxito tremendo. Vinieron representantes internacionales, se cantó la Internacional. Yo creo que aquel congreso fue el que facilitó que la UGT pudiera extenderse con la rapidez que lo hizo por toda España y que se pudiera estructurar ya de la manera con la que se organizó” (Alted, 2008).

Treglia (2012) destaca que la UGT frente a CCOO contaba con más apoyo estatal, como se evidencia en la celebración del mencionado congreso, camuflado en unas jornadas de estudios. Sin embargo, UGT veía con recelo el protagonismo de Comisiones Obreras en los medios de comunicación, su peso aquilatado durante la dictadura y mayor contingente de simpatizantes durante la Transición.

En la Asamblea clandestina de Barcelona de julio de 1976, Comisiones Obreras renuncia a la idea de la unidad sindical para todos los trabajadores y se constituye como sindicato. Como recuerda un militante:

¹³ Mencionar el derecho a readmisión ante el despido improcedente; presunción directa de la contratación indefinida; reforzamiento de la subrogación empresarial; exigencia de visado del finiquito; disminución de la jornada laboral de 48 a 44 horas semanales y descanso de 12 horas entre jornada y jornada; descanso de 15 minutos en la jornada continua de 6 horas; autorización administrativa para la modificación del horario; ampliación de la maternidad posparto a 8 semanas y de la excedencia por maternidad hasta 3 años; constitución del FOGASA, entre otros. BOE, 96, de 21 de abril de 1976: 7894-7902.

Tuvimos que tomar la decisión dentro de Comisiones Obreras de celebrar una asamblea de representación. Primero hacer asambleas en todos los territorios, elegir delegados y celebrar en Barcelona una Asamblea donde decidíamos qué íbamos a hacer. Ya nos constituimos como CCOO, ya organizada, y establecer un pequeño vínculo, un bono de 25 pesetas, que vinculara a la gente a lo que era CCOO. Claro, nosotros tuvimos grandes discusiones, dentro de CCOO aquel primer movimiento. La ORT y el PTE montan en cólera, y en la propia asamblea de Barcelona tuvimos follón. A partir de ahí tenemos escisión: se crea el Sindicato Unitario y otro Sindicato que se llama Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT)¹⁴.

En estos primeros años de Transición, la conflictividad laboral se dirimió en momentos álgidos como las huelgas generales. Así la convocada por la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) (CCOO, UGT y USO), el 12 de noviembre de 1976, contra el paquete de medidas económicas, no tuvo un éxito rotundo, y marcó el declive de las plataformas unitarias y la dispersión sindical (García Crespo, 2019: 305). Este pulso obrero se reflejó en la prensa de ámbito nacional y local, caso del Periódico regional *La Verdad* de Murcia, un mes antes de la huelga, se señalaban los puntos a negociar en el ámbito laboral: amnistía total, reestructura salarial, reconocimiento de representantes de trabajadores y derecho de reunión, asamblea y propaganda de empresa. Por tanto, las reivindicaciones económicas y políticas eran vitales. Frente a la movilización obrera, el Consejo Provincial de empresarios señalaba que la conflictividad ilegal sería duramente tratada:

Los piquetes (van contra la libertad al trabajo) tienen un puesto en la cárcel, no nos ha convencido la redacción nueva sobre el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales [de 1976 sobre readmisión del trabajador por despido improcedente]. Queremos que el Estado aporte más dinero a los gastos de la Seguridad Social, en beneficio de las empresas. Solicitamos que se ponga coto a la conflictividad ilegal y a los piquetes. Y que haya nuevas medidas para mejorar la coyuntura económica, entre ellas más agilidad y facilidades en créditos a la pequeña y mediana empresa¹⁵.

Uno de los momentos traumáticos de la Transición, el asesinato de los abogados laboristas de la calle Atocha, concitó la repulsa y convocatoria de huelga por la COS, el 27 de enero de 1977. Por las medidas económicas, CCOO y USO convocan otra huelga para el 15 de abril del mismo año. La legalización de los sindicatos de clase llega después, el 28 de abril de 1977. A diferencia de la UGT y del PSOE que unieron agrupaciones dentro del socialismo, sobre todo, a raíz de las elecciones de junio de 1977, el PCE y Comisiones protagonizaron escisiones (Andrade, 2015). Las diferencias entre UGT y CCOO estribaban no sólo en sus afinidades ideológicas, sino en sus respectivos modelos sindicales, los postulados asamblearios y unitarios defendidos por Comisiones no coincidían con los de UGT, como se ha señalado, ya que encarnan el fortalecimiento de las estructuras sindicales y de organización, confiriendo una mayor prioridad a la afiliación y consolidación de su presencia en centros de trabajo a través de la selección sindical de empresa, obtener cobertura de patronos y la legislación.

¹⁴ Entrevista realizada a D. A., realizada por M. Garrido, en Murcia, 2003.

¹⁵ *La Verdad*, 20 de octubre de 1976.

En un contexto de pluralismo sindical, la UGT se presenta como fuerza moderada en medio de una dinámica de conflictividad, cuyas máximas eran agotar las vías de negociación, tener claros los objetivos de la huelga y considerarlos factibles. Nicolás Redondo, en Club Siglo XXI, señala las bases de actuación del sindicato: desarrollo de leyes laborales, negociación colectiva, regulación del derecho a huelga, devolución del patrimonio, acabar con el papel dirigente del gobierno y poderes públicos en las relaciones laborales (Vega, 2011: 24).

Por su parte, los empresarios durante el régimen franquista habían vivido a la sombra del poder político¹⁶. Tras su victoria, el Nuevo Estado franquista anuló cualquier tipo de iniciativa surgida de la sociedad civil. La Declaración de la Junta de Defensa de 1936 dejaba fuera de la ley toda actividad de grupos políticos y de intereses y se encomendaba a la nueva autoridad militar “la completa representación del interés colectivo” (Linz, 1988: 94). Esto tuvo como consecuencia en el plano empresarial que “a efectos asociativos no se dio una mínima integración de los diferentes intereses... salvo, lo que pudieran representar las secciones patronales del Sindicato Vertical en las relaciones laborales” (Cabrera y Del Rey, 1996: 447). A pesar de esta prohibición y el imperativo de la Ley de Unidad Sindical, de 26 de enero de 1940, que obligaba a las asociaciones de intereses en general y entre ellas a las de interés económico y de clase a incorporarse a la Organización Sindical Española (OSE), pudieron subsistir algunos organismos de representación empresarial (Beneyto, 2000: 59) como las Cámaras de Comercio, aunque con una débil autonomía¹⁷.

La pauta de actuación del empresario durante el franquismo fue principalmente individualista, aunque son destacables los ejemplos de empresarios que supieron aprovechar las oportunidades que se abrían en España desde la década de 1950 y, fundamentalmente, la siguiente. Algunos capitalizaron los antecedentes empresariales, otros consiguieron hacerse un hueco a base de esfuerzo o ingenio, por oportunidad o proximidad al poder político (Cabrera y Del Rey, 2011: 291). A pesar de estos antecedentes basados en el mérito personal, en la percepción de la opinión pública había una clara vinculación de la oligarquía empresarial y el régimen de Franco. En palabras de Cabrera: “Se respiraba, además, un clima antiempresarial fomentado desde la izquierda en panfletos y pintadas que identificaban al empresariado con la dictadura franquista, y alimentado también por libros y folletos, más o menos académicos” (2003: 3).

Se debe señalar como acontecimientos que marcan los antecedentes del asociacionismo empresarial en la Transición: la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958, que dotaba de una mayor autonomía a las relaciones laborales y que tuvo un papel relevante en el desarrollo de la creación de organizaciones patronales que se perpetúan durante la Transición. Y, por otra parte, fomentado por la modernización introducida como consecuencia del cambio de gobierno de 1957, la creación de

¹⁶ Cuando denominamos a los empresarios como grupo a la sombra del poder político estamos haciendo referencia a la caracterización que hace Sánchez Recio (2003) en “El franquismo como red de intereses” de los empresarios como un instrumento al servicio de los intereses de una *dictadura conservadora* que asume la dirección de los intereses económicos de los grupos pudientes.

¹⁷ Las Cámaras de Comercio subsistieron al amparo del artículo 1.2 de la Ley de Unidad Sindical, del 26 de enero de 1940, que establecía que “...las Corporaciones de Derecho Público y los organismos de índole oficial que ejerzan, por disposición emanada del poder público, representación profesional económica, subsistirán en el ejercicio de sus funciones hasta que se acuerde lo contrario”. (Gallego, 1993: 27-75).

dos asociaciones que, sin tener objetivos políticos concretos, sí representan opiniones empresariales sobre temas económicos, como son la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD), en 1956, y el Círculo de Economía, en 1958, que funcionó como “laboratorio para experimentar las repercusiones que las decisiones en materia de política económica tendrían en la sociedad” (García Femenía, 2002: 154-155).

El Plan de Estabilización de 1959 marca un punto de inflexión en la estrategia económica y cierto dinamismo de la OSE. En 1961 se crean los Consejos de Empresarios (y de Trabajadores) que, organizados territorial y sectorialmente, consiguen contar con un elevado número de agrupaciones. Y posteriormente se constituye el Consejo Nacional de Empresarios (1965) como vértice de la OSE dependiente del poder político (Beneyto Calatayud, 2000: 61). Sin embargo, estos cambios no apaciguan en ningún caso la tensión en las relaciones laborales que, a partir de 1973, debido a la ineficacia del aparato verticalista para la resolución de conflictos, pone de manifiesto la incertidumbre de empresarios y trabajadores ante el nuevo horizonte político que se abría con el agotamiento del régimen franquista.

La muerte de Franco abre un intenso proceso asociativo empresarial. Los empresarios comprendieron que tenían que adaptarse a la nueva situación que emergía en el país y a los cambios en el marco económico internacional. El sistema democrático rompía totalmente con las rémoras de autarquía persistente a pesar del aperturismo de la década de los sesenta. Justamente, este aperturismo, gracias al Plan de Estabilidad de 1959, permitió a los empresarios comprender que las relaciones económicas internacionales estaban cambiando, ya que un mundo global necesitaba de empresas globales y, para afrontar este reto había que adaptarse a los cambios a nivel internacional que se estaban produciendo en materia de competitividad. La gran mayoría de las empresas españolas no eran competitivas en el plano internacional (García Díez, 1998: 407) y habían mostrado su recelo ante procesos de liberalización económica y ante los paulatinos acercamientos a la Comunidad Económica Europea (CEE) con el acuerdo Preferencial de 1970. Por tanto, el tejido empresarial, que ya había iniciado cambios a partir de la década de los sesenta, necesitaba modernizarse y reformarse para salir a mercados exteriores (Rojo, 2002: 74). Aparte, los cambios en la escena política nacional, la nueva forma de elegir a los gestores públicos implicaba una pluralidad de partidos políticos que iban a competir en elecciones libres y que tenían importantes diferencias en su programa respecto a la economía y este hecho les afectaba directamente, pues necesitaban hacer visibles sus intereses para tratar de influir en la reforma de aspectos que eran vitales para su desarrollo, como las relaciones laborales o el mercado de trabajo (Flores Andrade, 2000). Y, además, debían contrarrestar la competencia que ejercían los sindicatos de trabajadores legales. Los sindicatos tenían intereses comunes y actuaban a través de partidos políticos de la izquierda como el PCE o PSOE. En cambio, el inmovilismo mayoritario de los empresarios en materia política en la Transición no consiguió movilizar una derecha económica y política débil.

La designación de Adolfo Suárez por el Rey Juan Carlos I el 3 de julio de 1976 como presidente de Gobierno no despejó las dudas de los empresarios. El favorito de los empresarios para realizar la transición política había sido Fraga, sin embargo, esta decisión del Rey y la clara victoria de UCD en las urnas, once meses después, tensan las relaciones entre la UCD y los empresarios que nunca en la Transición llegaron a ser fluidas (Molinero, 2019 y 2020), como tampoco las fueron con la Alianza Popular de Fraga, aunque su fuerza política era muy distinta.

El proceso de transición a la democracia que movilizó, a partir de 1976 y hasta su integración, la aparición de numerosas organizaciones empresariales, es la llamada “fase de difusión” (Beneyto, 2000: 64), dentro del ámbito nacional, destacan *Foment del Treball Nacional* (FTN), la *Confederación General Española de Empresarios* (CGEE), la *Confederación Empresarial Española* (CEE)¹⁸ o la *Agrupación Empresarial Independiente* (AEI) que, en 1977, terminarían fusionándose en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) en virtud de la conocida como “Ley de Asociaciones de 1977”¹⁹, definiéndose como “una confederación empresarial apolítica”, “independiente” y “totalmente desvinculada de las estructuras sindicales oficiales” (De la Villa, 1977: 309-310).

El proceso de asociación de los empresarios en la Transición fue un proceso costoso²⁰. El mayor acicate para los empresarios fue la dramática situación económica que estaba viviendo el país, los resultados de las elecciones de 1977 y las propuestas de reformas sociales del sindicalismo obrero. La primera y más relevante dinámica asociativa de los empresarios tenía como objetivos: la divulgación de opinión, la afiliación y representación y, por otro lado, “la lógica de la incidencia”, el ejercicio del poder y de integración como tal en un sistema más amplio (Aguilar, 1985).

La defensa organizada de los intereses empresariales ante las fuerzas políticas y sociales y la mejora de su imagen social abocó a la unidad empresarial. En palabras de Rodríguez Sahagún de la Confederación Empresarial Española: “Frente a los que pretenden presentar al empresariado español como beneficiario del régimen pasado... como conjunto se encontró (el empresariado) dentro de un marco impuesto, como las otras fuerzas sociales”²¹.

El resultado de las elecciones de 1977, con el triunfo de la Unión de Centro Democrático (165 escaños), impele al gobierno, en concreto, al ministro de Economía y Hacienda, Enrique Fuentes Quintana, a enfrentarse a la crítica situación económica y social. En el plano económico, una política monetaria restrictiva, con la devaluación de la peseta y el objetivo de contener la inflación con una política de rentas y la promesa de una reforma fiscal. En el plano de las relaciones laborales se inicia la negociación y consulta con los agentes sociales, sindicatos y organizaciones empresariales (Fuentes Quintana, 2005: 40).

Debido a las debilidades de la propia institucionalización de la burocracia patronal, el verano de 1977 fue, para la CEOE un periodo de disputas y tensiones para incorporar a aquellos sectores que aún no estaban representados en la confederación y para reorganizar la estructura y el poder político dentro de la misma. Con todo, en las negociaciones que comienza el ministro Fuentes Quintana, los empresarios se muestran como un grupo insuficientemente unido producto de las propias diferencias entre los distintos grupos que se acababan de fusionar en la CEOE. Tras las negociaciones para establecer un segundo plan de estabilización, que de facto eran los Pactos

¹⁸ En *Círculo de Empresarios. 35 años de contribución a la sociedad española 1977-2012*, publicado por el Círculo de Empresarios que narra el proceso de creación de la asociación con interesantes referencias al contexto, las diferencias y paralelismos con la CGEE y la AEI.

¹⁹ Ley 19/1977 de, 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación y publicada en el BOE el 4 de abril de 1977.

²⁰ Se precede de varios encuentros y reuniones entre los que destacan la reunión empresarial “Cómo se está organizando el movimiento empresarial español” organizada por la Asociación para el Progreso de la Dirección, en febrero de 1977.

²¹ Rodríguez Sahagún, Agustín. “La Unión del Empresariado”, *El País*, 20 de mayo de 1977.

de la Moncloa, firmados por los partidos políticos y aprobados en Cortes el 27 de octubre de 1977, para sanear la economía y establecer reformas, los empresarios se ven “obligados” o “presionados” a no rubricarlos, argumentando que no habían participado en la negociación y que no se sentían representados por ningún partido político de los que participaron²². Estas palabras se pueden explicar, en esos momentos, por cierta debilidad de la reciente cultura asociacionista de los empresarios y la falta de arraigo de la CEOE, más allá de las directrices en política económica, refrendadas en el Parlamento. De hecho, la CEOE no aparece como una voz única de los empresarios, como pone de manifiesto la discordancia con el comunicado que emite el Círculo de Empresarios y que manifiesta su apoyo a los pactos en un comunicado, publicado el 21 de diciembre de 1977, en el que se afirma que: “El llamado Pacto de la Moncloa contiene los elementos necesarios para que la economía entre, en un plazo no excesivamente largo, en un camino de crecimiento con mayor estabilidad en el marco de una economía de mercado socialmente avanzada”²³.

2.2. Los Pactos de la Moncloa y el Acuerdo Marco Interconfederal vistos por los agentes sociales

Los pactos fueron un “diagnóstico compartido” elaborado por el gobierno y discutido por los partidos políticos en la Moncloa. Una confirmación de una situación de crisis en los beneficios empresariales, inflación, caída de producción, como de la renta, empleo e inversión, endeudamiento, alza de los tipos de interés, así como la inadecuación de la estructura productiva a las nuevas condiciones económicas (Sevilla Segura, 1985; Etxezarreta, 1991; García Díez, 1998).

Los Pactos de la Moncloa necesitaron de un hábil equilibrio para conseguir, al menos, la no oposición de los agentes sociales y la aprobación de los agentes políticos para poder implementar con urgencia un conjunto de reformas que afectaban a las instituciones económicas básicas del Estado sin las que era muy poco probable enfrentarse a las consecuencias de un shock externo como el que la economía española estaba sufriendo (Trullén i Thomas, 1993: 112).

Pero para ser llevadas a la práctica se requería esfuerzos de los distintos sectores sociales. La originalidad de los acuerdos radicó fundamentalmente, en que: “A cambio de aceptar medidas de saneamiento propuestas por el Gobierno, la oposición exigió la incorporación de un importante paquete de reformas que pretendían el desmantelamiento de las instituciones corporativas del régimen anterior, introduciendo a los agentes sociales en el proceso de toma de decisiones” (Powell, 2001: 135).

Con respecto a los efectos, se consiguió reducir la inflación, y recuperar el equilibrio de la balanza de pagos, obteniéndose superávit en 1978 y 1979, y mayor estabilidad. También supuso alterar la valoración social de los excedentes, posibilitar su realización y llegar sin “el trauma de una desestabilización caótica” a la Constitución (Fuentes Quintana, 1999: 37). Los Pactos fueron recibidos con rechazo por los agen-

²² La CEOE publica un comunicado el día 9 de octubre de 1977 en el que declara que las organizaciones empresariales no han participado en la elaboración del programa económico y que no se sienten representados por ningún partido político. Se hacen eco los medios como ABC con el titular: “La CEOE no apoya el pacto económico de la Moncloa. Los empresarios señalan que el pacto no recoge ninguno de sus planteamientos y propuestas”, *ABC*, 13 de octubre de 1977, p. 9.

²³ *Círculo de Economía*. Reflexiones sobre el momento actual, n°19, 21 de diciembre de 1977.

tes sociales. Los empresarios, a través de la CEOE, mostraron su rechazo en público (Moliner, 2020: 267), y contestaron la falta de acuerdo sobre cuestiones salariales, como señala García Crespo:

La CEOE se lamentó de que el pacto salarial no fuese el resultado del entendimiento entre empleadores y trabajadores, una delegación de la recién constituida patronal que se entrevistó con el titular de Trabajo, Jiménez de Parga, informó al ministro de que prefería mantenerse al margen de la imposición de límites salariales, y de que esta ingrata tarea debía recaer exclusivamente en el Gobierno (2019:10).

Los Pactos también fueron criticados por los sindicatos, pero, salvo las organizaciones minoritarias, hubo un apoyo a un acuerdo político. Sus vinculaciones con los partidos de la izquierda lo facilitarían (Sartorius y Sabio, 2007 y Cabrera, 2011). Así, los pactos fueron valorados positivamente por la dirección del PCE, como se refleja en las resoluciones del IX Congreso:

Un éxito para la política de concentración democrática nacional propugnada por el Partido Comunista y han comenzado a dar un mayor espacio a las fuerzas representativas de la clase obrera en la elaboración de soluciones de gobierno... el documento presentado por el gobierno asumía, en la letra, buena parte de los programas electorales de la izquierda, a todas luces era evidente que en él se tenían en cuenta varias de las condiciones que nuestro partido planteó en el mes de agosto... [hacer más progresivas las medidas fiscales, mantener el poder adquisitivo de los salarios y aumentar los bajos, luchar contra el paro, atender a los problemas de la pequeña, mediana empresa, la agricultura, sector pesquero y otros] cabe observar que los acuerdos de la Moncloa no son ni una panacea para superar la crisis económica, ni un paso decisivo en la transformación socialista del país... tratan de introducir elementos de transparencia, control y racionalidad en la gestión de los fondos públicos y eliminar los obstáculos más importantes para una transformación progresiva hacia la democracia política y social²⁴.

Presentados como unos acuerdos que, pese a sus límites, eran necesarios dadas las circunstancias del país, crisis en lo económico y necesidad de estabilidad en lo político. Por tanto, había que vigilar desde los sindicatos que se cumpliera. En parte, esta visión es acorde con el papel del PCE asumido a principios de la Transición, su control sobre CCOO resultó importante para desencadenar huelgas, al tiempo que frenó las protestas para que no se radicalizaran, de tal manera que se centró más en desmovilizar y entablar negociación con los sectores de poder que estuvieran dispuestos a impulsar una reforma democrática. También se traduce en el abandono del proyecto de Comisiones como central sindical unitaria de todos los trabajadores en la democracia, inviable desde 1976, transformándose en un sindicato que tampoco estaría completamente adherido a la línea del PCE (Treglia, 2012: 381-389). Con todo, a esta visión, *grosso modo*, positiva de los Pactos, se contraponen la de militantes de base, y queda patente en las tesis defendidas por las CCOO de Cataluña que se reafirmaban en una línea política y sindical a la izquierda del PCE e incluso del PSUC, partido que, continuará siendo “estatutariamente leninista”. Las CCOO de

²⁴ IX Congreso del PCE, 19-23 de abril de 1978, citado en Garrido (2011): 88.

Cataluña criticaban los Pactos de la Moncloa, reafirmando su independencia jurídica con relación a las CCOO del resto del Estado, estableciendo una total incompatibilidad entre cargos políticos y sindicales e incrementando el papel de los sindicatos en el terreno de la defensa de la autonomía política de Cataluña²⁵.

Carrillo se mostró muy crítico con las posiciones más a la izquierda del partido, y con los propósitos de acercamiento de algunos sectores a la Federación Sindical Mundial (FSM), con sede en Praga, por ser prolongación de los países comunistas, con los que se había marcado distancias al formular tesis eurocomunistas; lo cierto es que las tensiones internas en el partido se reproducían en CCOO, alegando el dirigente comunista: “de seguir confundiendo partido y Comisiones Obreras, de no respetar de verdad la independencia del sindicato y su carácter amplio, de masas; de seguir queriendo hacer de él un partido de vanguardia, podríamos llegar a destruir una de las realizaciones históricas de la clase obrera”²⁶.

No obstante, algunos líderes sindicales valoraron los Pactos con el paso del tiempo de forma diferente, aunque conscientes del elevado precio pagado por los trabajadores: “Un mazazo para el movimiento obrero con carácter general ... Yo fui uno de los que estuvo defendiendo los Pactos de la Moncloa. Aunque he sido muy crítico, desde el principio, porque creaba condiciones para desarmar el movimiento obrero, para que el periodo de Transición fuera pacífico, a partir de ahí, todo ha sido una decadencia”²⁷.

Por su parte, la UGT se muestra remisa, aduciendo diferencias por el procedimiento seguido en la negociación, ya que excluyeron a los sindicatos, y rechazando algunas cuestiones como asumir la moderación social si ello no implicaba, en contrapartida, una política de empleo, reconocimiento de la negociación colectiva y mayor protagonismo de las centrales sindicales (Vega, 2011: 62).

La CNT se opuso a los Pactos de la Moncloa, esgrimiendo como razones del rechazo de los pactos sociales la renuncia de la defensa de los intereses de los trabajadores a favor de un “interés general” mal entendido, y criticó las salidas interclasistas a la crisis económica, porque el peso de esta recaía en los trabajadores, mostrando así su oposición a la actuación de CCOO, UGT y USO. Por su parte, estos sindicatos apostaron por la disminución de las cargas de los patrones y ampliación del consumo como forma de reactivación económica, mientras la CNT defendió la cooperación y autogestión y les criticó duramente por considerarlas correas de transmisión de los pactistas de los partidos de izquierda. A su vez denunció la acotación de la subida salarial de acuerdo con la subida de la inflación prevista por el gobierno, cuando la crisis tenía su base en la falta de inversión empresarial ante la reducción de ganancias. De hecho, esos pactos, según la CNT implicaban la dependencia de las negociaciones laborales a grandes acuerdos al margen de la negociación colectiva en cada empresa. A este pacto siguieron otros, como el Acuerdo Nacional de Empleo, suscrito en 1981, criticado por la CNT por la amenaza que suponía para el empleo fijo de los trabajadores a los que se condenaba al pago de la crisis, en un contexto posterior al golpe de 1981 en el que se insta a consolidar la democracia (Bartolomé, 2005: 264-272). En síntesis, la CNT apostó por seguir sus planteamientos, cuya praxis se basaba en una defensa de las asambleas de los trabajadores, en la autogestión de las

²⁵ Para las experiencias a la izquierda del PCE, véase Torres (2018) y Díaz Macías (2021).

²⁶ “Duras críticas de Carrillo a las Comisiones Obreras de Cataluña”, *El País*, 30 de mayo de 1980.

²⁷ Entrevista realizada a M. C., realizada por M. Garrido, en Murcia, 2003.

luchas y en métodos de democracia directa frente al pacto social y la proyectó como referente alternativo, aunque en minoría respecto al modelo sindical imperante²⁸.

La movilización obrera se constató en las jornadas laborales perdidas en años como 1977 (marcado por la jornada europea contra el paro y el 11 de julio de ese mismo año contra el proyecto del estatuto de los trabajadores) y 1979, siendo la crisis económica y las políticas de ajuste recogidas en los Pactos de la Moncloa las responsables, de forma que sólo tras la firma del Acuerdo Marco Interconfederal (julio de 1979) y el comienzo de una nueva política de concertación social descendieron en número e intensidad los conflictos huelguísticos. Estas políticas interclasistas en el ámbito de las relaciones laborales, como establece Soto Carmona (1998), supusieron una desprotección del trabajador, extensión de la flexibilización, y potenció el poder sindical, como agente social en la negociación.

Por su parte, la UCD había tomado medidas que los empresarios consideraban demasiado favorables a los trabajadores en aras a la negociación y el consenso. Por su parte, posiblemente, más identificados con la Alianza Popular de Manuel Fraga, los resultados obtenidos en las elecciones generales de 1977 (16 diputados) impedían que sirviese de trampolín a sus intereses. El posicionamiento contrario a los Pactos de la Moncloa y su escasa unión con las fuerzas políticas que los firmaron tampoco ayudaba a paliar la situación económica y decidieron posponer la lucha por sus reivindicaciones, de tal forma que la CEOE se fuera consolidando como organización. Así, a partir de la entrada en vigor de los Pactos de la Moncloa, sus reivindicaciones concretas se dirigieron a defender una reforma del mercado de trabajo para flexibilizarlo, promover la reforma del sistema fiscal y fomentar las medidas para aumentar la productividad. En resumen, no firmar los Pactos de la Moncloa, que tampoco firmaron los sindicatos, y diferir las negociaciones en materia de sindicación que no estaban contenidos en los citados Pactos de cara a la formación de un comité entre Gobierno, sindicatos y patronal que negociara estos aspectos de la problemática sindical.

A partir de los Pactos de la Moncloa la estrategia de la patronal seguida en la Transición consistió básicamente en consolidar sus bases sociales (Gutiérrez Álvarez, 2001). De ahí, la celebración de asambleas multitudinarias, como la convocada el 28 de noviembre de 1977, que consiguió reunir a cerca de 15.000 empresarios en Barcelona, para captar la atención del país y aunar intereses, puesto que en esos momentos se estaba discutiendo el proyecto de la Ley de acción sindical y los contenidos de la Constitución, que la UGT apoya haciendo campaña a favor, ya que la interpreta como el fin de la legislación laboral franquista. Con todo, las relaciones del sindicato con el gobierno de la UCD quedan marcadas por la desconfianza.

Los esfuerzos de la CEOE también se centraron en combinar la defensa de los principios de la economía de mercado, que debía hacerse una realidad en la Consti-

²⁸ Para más información sobre la CNT, véase el documental “El entusiasmo” (Luis E. Herrero, 2018). La denominada Asamblea de Sants (Barcelona) de febrero de 1976 supone un momento clave para la reestructuración de la CNT. Destaca por su composición heterogénea y llevar a cabo movilizaciones como la huelga de Roca y su extensión en forma de huelga general solidaria a todo el Baix Llobregat, la huelga de las gasolineras, en las Pompas Fúnebres e, incluso, las diversas movilizaciones contra los Pactos de la Moncloa. A partir de 1979, el sindicato se veía fuertemente afectado por disputas y enfrentamientos internos relativos a las fórmulas de desarrollo de la organización y su implantación en el mundo laboral lo que la debilita, véase González Pérez (2017) y Torres (1993).

tución de 1978 son las críticas a las medidas económicas aplicadas por la UCD, en palabras de José Antonio Segurado: “El gobierno está realizando una política claramente socialista”²⁹, que vienen a evidenciar las diferencias con las políticas emprendidas por el gobierno. Otro ejemplo son las duras palabras de Ferret Salat, presidente de la CEOE, meses antes, sobre Suárez, situándole a la izquierda del partido socialista en clara alusión a sus relaciones con los sindicatos en la búsqueda de consenso, “Es preciso que cada partido de España realice la función que sus homólogos en Europa realizan y que es gravemente perjudicial para España que partidos no socialistas hoy día en el poder realicen gran parte del programa que podría intentar un partido socialista”³⁰.

Esta tensa situación entre la CEOE y la UCD termina por romperse en marzo de 1980 con la pérdida de capacidad electoral de UCD y la desvinculación irreversible de la CEOE en relación con el partido del gobierno (Aguilar, 1985: 75). De ahí que las irreconciliables tensiones entre la CEOE y el Gobierno se presenten como un factor que ayudó a la desintegración de la propia UCD (Hopkin, 1993: 193, Molineiro, 2020: 277-282).

A partir de la renovación de la cúpula de la CEOE en 1978, aprobada la Constitución (cuyo artículo 38 reconoce el derecho a la libertad de empresa)³¹, en diciembre de ese mismo año, y con unas elecciones a la vista en 1979, la CEOE tenía varios retos planteados entre los que destaca contrarrestar la falta de competitividad de las empresas españolas, para ello necesitaba del proteccionismo arancelario apoyado por el Estado y el fomento de inversiones, la contención de los salarios reales y el recorte del gasto público. Estas pretensiones, en un contexto económico donde las medidas de los Pactos de la Moncloa todavía no habían tenido los efectos deseados y ante una segunda crisis del petróleo, motivaron un cambio en la patronal que pasó de reivindicaciones unilaterales a posiciones de consenso, factibles a través de la institucionalización de la política de concertación de la UGT, muestra de ello es el Acuerdo Básico Interconfederal entre ambas organizaciones en 1979. CCOO se autoexcluyó al pretender involucrar al gobierno. Al año siguiente, se firma el Acuerdo Marco Interconfederal entre los mismos interlocutores sociales. Estos son los pasos hacia la política de concertación social, es decir, de pactos que tendrá protagonismo con el nuevo marco de relaciones laborales que se establece en el Estatuto de los trabajadores de 1981³².

El consenso vira hacia los actores sociales dejando de lado a la Administración. Es decir, la negociación a tres bandas que se inaugura con los Pactos de la Moncloa

²⁹ Tulla, Alfonso entrevista a José Antonio Segurado: “El gobierno está realizando una política claramente socialista”, *El País*, 14 de enero de 1978.

³⁰ *Revista del Fomento del Trabajo Nacional*, nº 1872, octubre-diciembre de 1977: 32.

³¹ Hay que señalar la relevancia de los artículos 37.1 (garantía del derecho a la negociación colectiva laboral) y el artículo 52 (el reconocimiento de las organizaciones profesionales en defensa de intereses económicos).

³² Con capacidad estructuradora de los elementos internos del sistema de relaciones laborales, habiendo contribuido a la definición y consolidación de sus actores principales (representación unitaria, empresario y organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas o representativas en el sector), a la delimitación de las técnicas y métodos de autorregulación de uso preferente (negociación colectiva, derechos de información o consulta y medios autónomos de solución de conflictos) y a la configuración de los escenarios en los que los actores utilizan esas técnicas (empresa o ámbito inferior, franja, sector e intersector). También ha colaborado igualmente a ajustar y adaptar alguno de los elementos externos a dicho sistema, como el relativo a la disciplina jurídica del mercado de trabajo. Valdés (2005): “Veinticinco años de vigencia y cambios”, en VVAA (2005): 33.

giró hacia un marco sociolaboral protagonizado por sindicatos y patronal, más consolidados. A finales de 1978, a la CEOE se incorporan la Asociación Española de la Banca Privada (AEB) y la pequeña y mediana empresa CEPYME en 1980. Este es un hecho importante porque, como explica Salvador Aguilar, “La absorción de CEPYME por CEOE tiene interés porque configura, posiblemente de manera definitiva, una articulación directa de los intereses de la gran empresa y de los de la PYME” (Aguilar, 1985: 63).

La estrategia de la patronal a partir de 1980, en el marco de una economía de mercado y consolidada como interlocutor social, apuesta por el diálogo y el consenso, que, sin embargo, tienes dos episodios en el plano político que manifiestan la reminiscencia de actitudes del pasado y cuestionan su credibilidad en la defensa de los valores democráticos. Estas experiencias marcan un punto de inflexión que caracterizará el refuerzo de su neutralidad en el futuro. Estos dos episodios se resumen en la actitud que toma la CEOE tras el fallido golpe de Estado del 23 de febrero de 1981. Mientras que los sindicatos y organizaciones de izquierdas temieron represalias y la involución de los logros conquistados, en el caso de los empresarios, su reacción fue mayoritariamente a favor del sistema democrático³³, aunque con algunos episodios en contra, como las declaraciones de Aguirre Gonzalo, entonces presidente de Banesto, que ejemplifican la ambigüedad de la vieja guardia empresarial: “No vamos a perder la libertad, no vamos a perder la primogenitura por un plato de lentejas, pero tenemos que saber, que llegado el caso, la dictadura aseguraría, al menos, las lentejas...”³⁴. Y el otro episodio es el intento de hacer campaña política, como se aprecia en las elecciones autonómicas andaluzas de 1982, para frenar la posibilidad de que hubiera un triunfo de izquierdas, denostando y utilizando el miedo como estrategia. La idea era apoyar una “gran derecha” que hiciera sombra a UCD, pero no obtuvieron el resultado esperado, ya que triunfó el PSOE. Ante esta victoria, la reacción de la CEOE fue de cautela hacia las medidas socialistas, para pasar a abrir cauces de diálogo. Unas conversaciones que no eran nuevas, ya que desde el año 1980, los socialistas habían tenido varias reuniones con el Círculo de Empresarios³⁵.

Durante los años del primer gobierno socialista, la fluidez en las relaciones con el gobierno de empresarios y sindicatos fue una constante, aunque con discrepancias, pero el foco, a partir de 1982, en una coyuntura marcada por la crisis económica internacional, pero con estabilidad política nacional, fue el proyecto de adhesión a la Comunidad Económica Europea y el proceso de negociación con los interlocutores sociales en donde los empresarios tuvieron protagonismo.

Los sindicatos arrojaron campañas contra las duras medidas emprendidas por el PSOE para enfrentarse a la situación económica, destacando la huelga general de 1988³⁶, cuyos efectos en España se acentuaron debido a la crisis de desindustrialización, que hasta nuestros días se ha traducido en una pérdida del sector industrial en

³³ Esta posición de los empresarios a favor de la democracia se ejemplifica con la asistencia de Rafael Termes (AEB) en la manifestación celebrada en Madrid el 27 de febrero de 1981.

³⁴ Entrevista a José María Aguirre: “Las dictaduras levantan la economía”, *El País*, 15 de mayo de 1981.

³⁵ Un ejemplo es que Miguel Boyer (ministro de Economía desde 1982 a 1985), unas semanas después de ganar las elecciones, se reunió con Ferrer Salat, por entonces presidente de la CEOE, durante varias horas.

³⁶ En esta huelga general mostraron unidad de acción tanto CCOO y UGT, ésta última frente a un partido marco de referencia que le había brindado estructuras organizativas sobre las que cimentar su reorganización. Este periodo es de mayor confrontación social entre sindicatos y el Gobierno. Para más información, véase Luque (2012).

términos del PIB y la crisis del sector bancario que transformaron y redimensionaron el panorama económico nacional. El marco económico cambia para cumplir con los requisitos económicos y políticos de la futura adhesión a la Comunidades Económicas Europeas (González y Aranea, 2021). Este reto implicó un nuevo proceso de negociación entre Gobierno, sindicatos y patronal. En palabras de Del Campo: “La etapa de las concertaciones tiende a ser sustituida por el diálogo social tenso en la que los arreglos –si éstos tienen lugar– se realizan en cuestiones, puntos y ramas concretos, e incluso con actores particulares y determinados, siendo el gobierno estatal no ya un simple mediador, sino parte misma del conflicto” (1995: 92)

Es con el gobierno socialista, en 1986, cuando se dota a las principales organizaciones sindicales del marco jurídico de la cesión del patrimonio sindical acumulado (Ley 4/1986 de 8 de enero), es decir, el uso, no la propiedad, del conjunto de inmuebles que perteneció al Sindicato Vertical. Casi veinte años después, el Real Decreto-Ley 13/2005 por el que se modifica la mencionada ley, impulsó la restitución que hasta entonces se reconocía insuficiente, con la devolución de bienes y derechos inmuebles o compensación, estableciendo plazos, suscitando controversias y la interposición de demandas pendientes de resolución, cuestión que no se cerró en la Transición política española y cuyos efectos perviven hoy.

3. Conclusiones

Tras el análisis de las estrategias y actuaciones de los sindicatos y la patronal en la Transición política hay que destacar:

El peso del contexto de crisis económica y los esfuerzos realizados en aras a la estabilidad de la incipiente democracia, especialmente significativos para los sindicatos y partidos de la oposición, así como la pluralidad de visiones de los agentes sociales contemporáneos a los hechos y la relectura realizada de los mismos, que distan del consenso sobre este periodo, en el que se construye la concertación social. Sin embargo, es primordial la participación social de los agentes sociales en las políticas públicas para reforzar la legitimidad del proceso de transición y la aceptación de las medidas de ajuste adoptadas por el gobierno. De ahí que sea un mecanismo que resurge en la escena política sobre todo cuando los gobiernos están en minoría.

El objetivo común de sindicatos y empresarios en la Transición consistió en hacerse visibles, tras casi cuarenta años en la sombra, para ser reconocidos como interlocutores sociales y de esta forma participar en las reformas y la configuración de una sociedad basada en instituciones democráticas. Los sindicatos y la patronal, entre noviembre de 1975 y las elecciones de octubre de 1982, siguieron distintas estrategias como producto de su grado de madurez y capacidad de organización para la defensa de intereses propios. Mientras los sindicatos tenían una trayectoria organizativa, aunque ilegal en la época franquista, los empresarios mostraron menor flexibilidad, pues habían sido más partidarios de aceptar la seguridad del *statu quo* franquista y no contaban con experiencia en la defensa de intereses comunes. La elección de los sindicatos era clara, una transición democrática que contaba con el apoyo de los partidos de izquierda. Los empresarios fueron más ambiguos en su apuesta por la democracia hasta el golpe de Estado fallido del 23 de febrero de 1981.

Los resultados de las elecciones de 1977 que dieron la victoria a UCD consolidaron la posición de los sindicatos mayoritarios como interlocutores en la búsqueda de

consenso ante un panorama económico de crisis. Los empresarios comenzaron a organizarse y a difundir sus posiciones profesionalizando una organización única para toda la cúpula empresarial, la CEOE, producto de la fusión de varias asociaciones empresariales previas.

La posición de UCD para negociar las grandes leyes como la Ley de Reforma Política de 1976, los Pactos de la Moncloa en 1977 –de la que hay que subrayar que quedaron excluidos los sindicatos y la patronal– o la Constitución de 1978 fueron acuerdos políticos, seguidos y analizados por los agentes sociales.

En estos años, el modelo sindical plural se fue consolidando. CCOO abandonó su visión de una única central sindical de trabajadores y apostó por la negociación con el gobierno y la patronal. En el caso de la UGT, sin la intervención de la Administración, con respaldo de sus partidos de referencia. En las primeras elecciones sindicales, celebradas en 1978, destinadas a cubrir la representación de los trabajadores en los centros de trabajo a través de los delegados de personal y comités de empresa, CCOO fue la organización más votada, con un 34,5 por ciento, seguida por la UGT, reafirmando a las sindicales con suficiente representatividad (Redero y Pérez, 1994: 215-216). Mientras la CNT se debilitaba, inserta en dificultades internas (González Pérez, 2017).

Por su parte, la patronal no se sentía representada por ningún partido político. El programa que más se acercaba a sus intereses era el de Alianza Popular de Fraga, que tuvo poco peso político durante la Transición. La estrategia de los empresarios se centró en defender las directrices fundamentales de una economía de mercado, la flexibilidad de las plantillas (Sánchez-Mosquera, 2021), promover la imagen de un empresario profesional y moderno y aceptar la necesidad de la negociación como herramientas básicas para intervenir en la vida política.

Es a partir de la década de los ochenta y ante los continuos retos y tensiones sociales, cuando sindicatos y empresarios, a través de sus organizaciones, ya instaladas completamente en la vida política democrática, se integran en una plataforma de negociación con el gobierno para abordar los temas centrales de la vida pública, una política de concertación social plasmada en el Acuerdo Nacional de Empleo (1981) y el Acuerdo Económico y Social (1984), sobre política de rentas y salarios. La democratización de España en distintos ámbitos permitió su integración en la CEE desde 1986, que no es objeto de estas páginas pero que sin duda tiene un peso significativo en las relaciones laborales.

La década experimentó la aprobación unilateral de la política económica y socio-laboral de un gobierno socialista en mayoría en paralelo con una política de pactos, que no estuvo exenta de fricciones y desencuentros entre los agentes sociales y el gobierno durante los años de la reconversión industrial, como prueban las huelgas generales de los años ochenta, la de 1985, convocada por CCOO con motivo de la reforma de pensiones y la de 1988, conocida como 14-D, convocada por CCOO y UGT contra la reforma laboral del gobierno socialista. Se abandonaba el modelo sindical pactista y se impulsaba una mayor confrontación en aras de acuerdos descentralizados y bilaterales (González, 2010).

En los noventa, la concertación social más que integrar a todos los agentes en la negociación, se desarrolló entre gobierno y organizaciones sindicales y empresariales por separado y para aspectos concretos como políticas de empleo o reformas laborales, aunque se retomó el diálogo a tres en el acuerdo de los agentes sociales sobre la reforma del mercado, asumida por el Gobierno en 1997, el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo de 2006 y más recientemente para aprobar las

medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo de 2021.

4. Referencias

- Aguilar, Paloma (2008). *Políticas de la memoria y memorias de la política. El caso español en perspectiva comparada*. Madrid: Alianza Editorial.
- Alzaga Villamil, Óscar (2021). *La conquista de la Transición (1960-1978). Memorias documentadas*. Madrid: Marcial Pons.
- Andrade, Juan (2015). *El PCE y el PSOE en (la) Transición: la evolución ideológica de la izquierda durante el proceso de cambio político*. México: Siglo XXI.
- Aguilar, Salvador (1985). “El asociacionismo empresarial en la transición postfranquista”. *Papers: revista de sociología*, 24: 53-84.
- Alted, Alicia (Dir.) (2008). *Archivo oral del sindicalismo socialista (1888-1975)*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, FLC.
- Aparicio, Miguel (1980). *El sindicalismo vertical y la formación del Estado franquista*. Barcelona: Eunibar.
- Ariza, Julián (1976). *CCOO*. Madrid-Barcelona: Mañana-Avance.
- Bartolomé, Jesús (2005). “La CNT frente a los pactos sociales 1976-1984”. En Actes del Congrés La transició de la dictadura franquista a la democràcia, Barcelona, 20, 21 i 22 de octubre de 2005, 264-272.
- Beneyto Calatayud, Pere (2000). *El asociacionismo empresarial como factor de modernización. El caso Valenciano (1977-1997)*. Valencia: Universitat de València.
- Cabrera, Mercedes (2011). “Los Pactos de la Moncloa: acuerdos políticos frente a la crisis”. *Historia y Política*, 26: 81-110.
- (2003). “Empresarios y políticos en la democracia de la crisis económica a las incertidumbres de la transición”. *Economía industrial*, 349: 51-62.
- Cabrera, Mercedes y Del Rey, Fernando (1996). “Los intereses económicos organizados en España. Un siglo en la historia del asociacionismo empresarial”. En Fernando Comín y Pablo Martín, *La empresa en la historia de España* (pp. 220-243). Madrid: Civitas.
- (2011). *El poder de los empresarios. Política y economía en la España Contemporánea (1875-2010)*. Barcelona: RBA.
- Camacho, Marcelino (1974). *Charlas en la prisión*. Paris: Editions de la Librairie du Globe.
- De la Villa, Luis Enrique (1977). *La Transición Política y los trabajadores*. Madrid: Ediciones De la Torre.
- Del Campo García, Esther (1995). “¿En el corazón del mercado? Sindicatos y empresarios en la democracia española”. *Política y Sociedad*, 20: 85-96.
- Díaz Macías, Ernesto M. (2021). *Los últimos chinos. Historia del Partido del Trabajo de España (PTE) (1967-1980)*. Madrid: Dykinson.
- Doménech, Xavier (2012) *Cambio político y movimiento obrero bajo el franquismo*. Barcelona: Icaria.
- (2002). “El problema de la conflictividad bajo el franquismo: saliendo del paradigma”. *Historia Social*, 42: 123-43.
- Etxezarreta, M. (Ed.). (1991). *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Flores Andrade, A. (2000). “Los empresarios y la transición a la democracia en España”. *Estudios Sociológicos*, 18 (54): 695-726.

- Fuentes Quintana, Enrique (1999). “La economía como profesión. Una memoria personal”. En José Luis García, *España, economía: ante el siglo XXI* (pp. 731-756). Madrid: Espasa Calpe.
- (2005). “De los Pactos de la Moncloa a la entrada en la Comunidad Económica Europea (1977-1986)”. *ICE* 826: 39-71.
- Gallego, Ángel (1993). “Las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación: una muestra del polimorfismo organizativo de los intereses empresariales”. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 26: 27-75
- García Crespo, G. (2019). “La democracia del libre mercado. La intervención patronal en el sistema político de la Transición”. *Historia y política*, 42: 297-330
- García Díez, Juan Antonio (1998). “La Economía Política de la Transición (1975-1982)”. *Historia Contemporánea* 17: 401-421.
- García Femenía, Ana María (2002). *El asociacionismo empresarial en España*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- Garrido, Magdalena (2011). *Resistencia, amnistía y libertad. Compromiso antifranquista y militancia del PCE en la Región de Murcia*. Alzira: Editorial Germania.
- González Benega, S.; Aranea, M. (2021). “Integración europea y relaciones laborales. Enfoques teóricos, procesos políticos y resultados institucionales”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39 (1), 153-172, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.69558>
- González, Ángeles (2010). “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”. *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 9: 101-128.
- González Pérez, Héctor (2017). *La CNT asturiana durante la transición española*. Oviedo: KRK Ediciones.
- Gutiérrez Álvarez, Secundino José (2001). *Las organizaciones empresariales en la Transición: 1975-1978*. Fundación CEIM.
- Hopkin Jonathan (1993). “La desintegración de Unión de Centro Democrático. Una interpretación organizativa”. *Revista de Estudios Políticos* (Nueva Época), nº81: 185-201
- Linz, Juan José (1988). “Política e intereses a lo largo de un siglo en España 1880-1980”. En Manuel Pérez y Salvador Giner (eds.), *El corporativismo en España* (pp. 30-55). Barcelona: Ariel.
- Luque, David (2012). “Huelgas e intercambio político”. *Revista Internacional de Sociología*, 79 (3): 581-585.
- Molinero, C. (2020). “Empresarios a la búsqueda de partido: las conflictivas relaciones entre la CEOE y el Gobierno de Suárez”. *Ayer*, nº 120: 257-282.
- (2019). “Del desconcierto al desafío: los empresarios y la transición española”. En Molinero, C. e Ysàs, P. *Transiciones: estudios sobre Europa del Sur y América Latina*. Madrid: La Catarata, pp. 222-243.
- Molinero, C.; Ysàs, P. (2018). *La Transición: Historia y relatos*. Madrid: siglo XXI.
- (1998). *Trabajadores disciplinados y minorías subversivas: clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid: Siglo XXI.
- Montoya, Alfredo (1993). “Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo: el derecho de la Transición”. En José Miguel Santacreu (coord.), II Jornadas Internacionales sobre historia contemporánea y nuevas fuentes: Las transiciones políticas (pp. 199-218). Alicante-Elda, 18 al 19 de diciembre de 1987.
- Ortiz, Manuel (Coord.) (2005). *Memoria e Historia del franquismo*, en *V Encuentro de Investigadores sobre el franquismo*. Albacete: UCLM.
- Pasamar, G. (2019). *La transición española a la democracia ayer y hoy. Memoria cultural, historiografía y política*. Madrid: Marcial Pons.

- Pérez-Díaz, Víctor (1993). *The Return of Civil Society: The Emergence of Democratic Spain*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Powell, Charles (2001). *España en democracia 1975-2000*. Madrid: Plaza & Janés.
- Redero, Manuel; Pérez, Tomás (1994). “Sindicalismo y transición política en España”. *Ayer*, n°15: 189-222.
- Riesco, Sergio (1993). “Sindicalismo y relaciones laborales en la transición española a la democracia. Una aproximación historiográfica”. En J. M. Santacreu (coord.), II Jornadas Internacionales sobre historia contemporánea y nuevas fuentes: Las transiciones políticas (pp. 307-318). Alicante-Elda, 18 al 19 de diciembre de 1987.
- Rojo, Luis Ángel (2002). “La economía española en la democracia, 1976-2000”. En Francisco Comín, Enrique Llopis y Mauro Hernández (eds.), *Historia económica de España* (pp. 165-188). Barcelona: Crítica.
- Sánchez-Mosquera, M. (2021). “Por la ‘flexibilidad de plantillas’. La influencia de la patronal en el diseño del sistema de relaciones laborales español, 1979-1986”. *Revista de Historia Industrial—Industrial History Review*, 30 (82): 133-161.
- Sánchez Recio, G. (2003). “El franquismo como red de intereses”. En G. Sánchez y J. Tascón (coords.): *Los empresarios de Franco. Economía y política en España, 1936-1957* (pp. 13-22). Barcelona: Crítica.
- Sánchez, R.; Nicolás, E. (1993). “Sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una antinomia (1939-1977)”. En David Ruiz (coord.), *Historia de Comisiones Obreras* (pp. 1-41). Madrid: Siglo XXI.
- Sartorius, Nicolás; Sabio, Alberto (2007). *El final de la Dictadura. La conquista de la democracia en España. Noviembre de 1975-junio de 1977*. Madrid: Temas de Hoy.
- Sevilla Segura, J. V. (1985). *Economía Política de la crisis española*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Soto, Álvaro (1998). *La transición a la democracia. España 1975-1982*. Madrid: Alianza.
- Torres, Margaret (2018). “Recuerdos de la transición”. En VV.AA. *Las otras protagonistas de la Transición. Izquierda Radical y movilizaciones sociales*. Madrid: Fundación Salvador Seguí, 975-980.
- “El anarquismo viejo y nuevo: La reconstrucción de la CNT. 1976-1979”. En VV. AA (1993). *La oposición libertaria al régimen de Franco. 1936-1975*.
- Treglia, Emanuele (2012). *Fuera de las catacumbas. La política del PCE y el movimiento obrero*. Madrid: Eneida.
- Trullén i Thomas, Joan (1993). *Fundamentos económicos de la transición política española. La política económica de los pactos de la Moncloa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Valdés, Fernando (2005). “Veinticinco años de vigencia y cambios”. En VVAA: *Estatutos de los trabajadores. Edición conmemorativa del 25 aniversario* (pp. 13-83). Madrid: MTSA.
- Vega, Rubén (2011). *Historia de la UGT. La reconstrucción del sindicalismo en democracia, 1976-1994*. Madrid: Siglo XXI.
- VVAA. (2012). *Círculo de Empresarios. 35 años de contribución a la sociedad española 1977-2012*. Web del Círculo de empresarios. <https://circulodeempresarios.org/> [consulta 6 de julio de 2021]
- Ysàs, Pere (1991). “La huelga laboral y la huelga política”. *Ayer*, 4: 193-212.