

*Auge y crisis de los grandes acuerdos
sociales de los 80.
De la clase obrera al mercado de trabajo*

AGUSTÍN MORÁN*

Los antecedentes. Franquismo y transición política

El régimen franquista regulaba el mercado de trabajo mediante mecanismos políticos. Las condiciones laborales se establecían a través de Decretos, la huelga era un delito y los únicos sindicatos autorizados estaban controlados por el partido único a través de una estructura jerárquica. La Central Nacional Sindicalista integraba coactivamente a la clase obrera y tenía como función principal remover cualquier obstáculo que impidiera el desarrollo de las relaciones de producción capitalistas y el proceso de acumulación¹.

El conflicto colectivo no tuvo carta de naturaleza hasta los años 60. Incluso el conflicto individual se interpretaba desde un enfoque anticontractualista. Las relaciones laborales oficiales se basaban en la superación radical y estructural del contrato de trabajo: «Ni patronos ni empresa privada. Unión de todos los factores y protagonistas que intervienen en la producción en una Comunidad Económica Nacional bajo la tutela del Estado»².

Sin embargo, el franquismo, tras un primer período de autarquía, para romper el estancamiento económico y social que ponía en peligro su propia continuidad, se verá obligado a impulsar la modernización más larga y radical de la historia moderna en España.

Este proceso, que se inicia formalmente con el Plan de Estabilización de 1959, contiene la paradoja de ser dirigido por un régimen político antimo-

* CAES (Centro de Asesoría y Estudios Sindicales). Madrid.

¹ Miguel A. Aparicio. «Sobre los comienzos del sindicalismo franquista» en «España bajo el franquismo» Josep Fontana Ed. Editorial Crítica. 1986. pág. 79 y 80.

² Rosario Sánchez y M^a Encarna Nicolás. «Sindicalismo vertical franquista» en «Historia de CC.OO. (1958-88)» David Ruiz (Dirección) Editorial Siglo XXI. 1993. pág. 19.

derno. Bajo la dirección de los tecnócratas del «Opus Dei», la economía, que sólo sabe de leyes de mercado y de administración de las cosas, se superpone a la ideología de un régimen que camina «por el Imperio hacia Dios».

Esta política modernizadora tiene su máxima velocidad de crucero en los años 60. Al estar dirigida por reaccionarios no encuentra apenas resistencia entre los reaccionarios y consigue legitimidad en base a la superación del estancamiento económico y el aumento del bienestar social.

Según el Banco de Bilbao: «La liberalización interna y la apertura de la economía al exterior, hicieron posible que España se beneficiara, por primera vez en este siglo, de una onda larga expansiva de la economía internacional, modificando de manera radical su estructura productiva y construyendo un nicho en la División Internacional del Trabajo. Basta recordar que entre 1960 y 1975 España casi triplicó el PIB por habitante en términos reales. La aportación de la agricultura al PIB se contrajo en este período del 22,6% al 7,2%, aunque la producción agrícola no cesó de crecer.

Mientras que en 1960 la exportación de artículos manufacturados sólo representaba el 28,6% de las exportaciones, en 1975 representaba el 71,4% del valor total de las exportaciones. El grado de apertura de la economía (medido como suma de Exportaciones e Importaciones respecto al PIB) pasó del 17,3% en 1960 al 31% en 1975. España completó su industrialización y pasó de ser un país en el que el capital era un factor escaso a otro en el que era un factor abundante.

Esta transformación fue trascendental porque disolvió las bases culturales y estructurales que habían apuntalado la vieja coalición proteccionista-nacionalista entre industriales y propietarios agrarios, y abrió la oportunidad para forjar una nueva alianza entre capital y trabajo que no se aplicaría a mantener en cautividad el mercado interno sino a mejorar la participación de capital y trabajo en los beneficios derivados de la apertura de la economía y de su exposición al comercio internacional»³.

Como parte de este proceso y tras la aparición de las primeras movilizaciones obreras importantes, se promulgó la Ley 24 de abril de 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales que restauraba, en parte, mecanismos de mercado en la fijación de los precios del factor trabajo.

A través de esta brecha se introdujo como un torrente el conflicto social que desbordó, hasta la clausura del régimen, los escasos esfuerzos de adaptación institucional a las nuevas realidades. La acción sindical asamblearia se desarrolló en la ilegalidad pero no en la clandestinidad, originando una intensa represión hasta la legalización de los sindicatos, y aún después (el 1º de Mayo de 1977, con los sindicatos legalizados, el Ministerio del Interior dirigido por Martín Villa reprimió las manifestaciones que trataban de hacer los trabajadores).

³ Informe sobre la Economía Española. BBV. 1990. pág. 142.

En la última etapa del franquismo se produjeron profundas transformaciones demográficas. La población activa aumenta un millón de personas entre 1950 y 1960. Entre 1950 y 1980 se desplazan 5,2 millones de personas dirigiéndose 1,2 millones a la emigración, principalmente a Europa en la década de los 60, mientras más de cuatro millones abandonaban el campo y se establecían sobre todo en Euskadi, Barcelona y posteriormente Madrid⁴. La capital de España aumenta su población en un 70% entre 1950 y 1964⁵.

Entre 1950 y 1975 la población activa decayó en la agricultura desde un 47,6% del total hasta un 21,7%, transfiriéndose estos contingentes a la Industria que pasó del 26,5% al 38% y a los servicios que aumentaron desde el 25,9% de la Población Activa al 40,3%⁶.

Las reivindicaciones del movimiento obrero que se desarrollaba sobre todo en las ciudades más industriales, no eran las mismas de antes de la guerra civil, sino que estaban impulsadas por el hambre de salarios a la que una decidida minoría incorporaba el hambre de libertad.

El autoritarismo del régimen se enfrentó a la creciente agitación, no sólo obrera, sino también estudiantil y posteriormente nacionalista⁷ con una política de orden público que a menudo contribuyó a radicalizar los conflictos.

La situación de casi pleno empleo se prolongó hasta 1974, año en el que el número de parados ascendía a 286.400, es decir, el 2,15% de la población activa. Sin embargo, considerando el saldo migratorio con Europa, que en este año era de 845.000 personas, la tasa real de paro, de no existir la emigración, hubiera sido de más del 8%⁸.

Los cambios sociales y culturales a partir de los años 60, se producen de forma tardía con respecto al resto de los países desarrollados y a gran velocidad, originando un creciente desajuste de la realidad social y económica del país con las bases ideológicas y las formas políticas del régimen.

Junto con la progresiva integración de la economía española en la economía mundo, los cambios demográficos mencionados y la aparición de un numeroso proletariado industrial, activo sobre todo en las ciudades, se produce la emergencia de capas medias dinámicas y el aumento de la movilidad social.

La vorágine del cambio que se inicia está, no sólo desligada de las tradiciones del pasado, pues estas tradiciones están encadenadas a un régimen

⁴ Ramón Tamames. Estructura económica de España. Alianza Editorial. 1985. pág. 27.

⁵ José M. Roca. «Sindicalismo y revolución» en «El Proyecto radical» José M. Roca. Ed. Editorial Catarata. 1994. pág. 161.

⁶ David Ruiz. De la supervivencia a la negociación en «Historia de CC.OO.», pág. 62.

⁷ Juan Pablo Fusi. «La reaparición de la conflictividad en la España de los 60» en «España bajo el franquismo», op. cit. pág. 160.

⁸ José Antonio Pérez Infante. «Rasgos estructurales del empleo y paro en la formación social española» en «Crecimiento y crisis estructural en España (1959-80)» VV.AA. Editorial Akal. 1980. pág. 223.

reaccionario instaurado tras un baño de sangre, sino también falto de un marco de referencia cultural adecuado al presente. Se origina así una modernización sin más normas para la mayoría de la población que el aumento del bienestar basado en el consumo.

A partir de los años 60 y 70 la cultura de masas deja de ser sólo pasado para no tener pasado⁹. La modernización arremete contra todo lo anterior y así lo nuevo no se consolida al no enlazar con elementos precedentes. Se pasa del rechazo a lo viejo al rechazo a la más mínima continuidad¹⁰.

A pesar de que casi todo el progresismo en España mira a Europa como el modelo alternativo a nuestra falta de democracia, el proceso de integración de España en Europa se produce en un contexto en el que en Europa lo económico vuelve a dominar a lo político y la legitimidad deja de sustentarse en el pleno empleo y en el reconocimiento del papel económico y social de los sindicatos. Una vez quebrado el mito del consumo, la ausencia de memoria colectiva conduce en las etapas posteriores, con la aparición de los efectos de la crisis y la desactivación del movimiento obrero, al individualismo y la desafección cívica en amplios sectores de la clase obrera.

Lo innovador ha sido superficial, postmoderno, en un país premoderno. La consigna modernizadora de los ilustrados españoles contemporáneos ha tratado de romper con la España atávica. Es igual, ésta se ha reproducido en sus filas como la España golfá. La España interior se despuebla. Pero también el interior de España está vacío¹¹.

Al comienzo de la Transición Política (1975), las tendencias del Mercado de Trabajo heredadas del período anterior, se pueden resumir en las siguientes: crecimiento importante de la productividad del trabajo y de los salarios reales, moderada tendencia al aumento del desempleo, predominio de la contratación fija (los contratos temporales se concentran en actividades estacionales y en ramas específicas como hostelería y construcción), estabilidad en el trabajo frente a la movilidad de las décadas anteriores (debida a la fuerte reducción del sector primario, la consolidación de categorías profesionales, el marco legal vigente y el potencial del movimiento obrero y sindical). Tendencia al estrechamiento del abanico salarial en base a la proliferación de subidas lineales de salarios, la integración de pluses y primas en el salario base, los mayores aumentos a las categorías más bajas, la subida del salario mínimo interprofesional e incluso las reivindicaciones obreras acerca del pago del IRPF y la Seguridad Social de los trabajadores a cargo de los empresarios.

El anterior modelo salarial basado en la flexibilidad de las retribuciones complementarias y diferenciales se desmorona al tiempo que crece también

⁹ Félix Ortega. «El mito de la modernización» Editorial Anthropos. 1994. pág. 21.

¹⁰ Idem. pág. 22.

¹¹ José M^º Ripalda. «De Angelis. Filosofía, mercado y postmodernidad» Ed. Trotta. 1996. pág. 29.

la presión social hacia el aumento del gasto público para la mejora de las coberturas sociales¹².

La conflictividad social experimenta un auge ininterrumpido desde mediados de los 60 llegando a cotas muy elevadas tras la muerte de Franco.

La media anual de jornadas de huelga fue de 250.000 entre 1964 y 1969, de 850.000 entre 1970 y 1972, de 1.550.000 entre 1973 y 1975 y de 13.200.000 al año entre 1976 y 1978¹³.

Se produce entre 1975 y 1977 una agudización de la lucha de clases con reivindicaciones populares de cambios sociales y políticos que se interactúan con el desmantelamiento controlado del franquismo y el desembarco masivo de una parte de sus élites en el nuevo aparato del Estado democrático, que legaliza las organizaciones obreras, clandestinas pero muy influyentes.

En un entorno de crisis económica internacional, de crecimiento de los salarios reales por encima de la productividad, y de creciente rigidez de dichos salarios, ante la imposibilidad de rebajar los salarios por la fuerte presión obrera, los empresarios desvían los aumentos de costes a los precios, apareciendo un agudo proceso inflacionista, al tiempo que ante el deterioro de los márgenes de beneficio, las empresas reaccionan reduciendo la inversión.

Esto conduce al crecimiento del desempleo, aunque en principio se mantiene el nivel de ocupación. Entre 1974 y 1977 la ocupación no disminuye, pero aumenta el desempleo en 300.000 personas por el regreso de emigrantes y la falta de colocación para los jóvenes que llegan al mercado de trabajo.

Las razones de que no se destruyera empleo en esta etapa son de tres tipos: los gobiernos apuestan por el mantenimiento del empleo, la legislación laboral vigente en esta época dificulta los despidos y el fuerte grado de movilización social, convierte en arriesgado cualquier ataque al empleo.

Ante la imposibilidad de aplicar medidas de estabilización, las políticas gubernamentales de este período sostienen la actividad económica en base al crecimiento del gasto público y la no repercusión de todo el aumento de los precios del petróleo. Esta política origina el crecimiento del déficit público y un deterioro de la Balanza comercial por cuenta corriente a pesar de las devaluaciones de la peseta.

La regulación Estatal del Mercado de Trabajo en el primer momento de la Transición, se inspira en la filosofía protectora del derecho del Trabajo propia de la legislación laboral en las democracias europeas y es sensible a las demandas de millones de trabajadores en acción.

En este sentido, cabe señalar el Decreto Ley 5/1975 sobre Conflictos Colectivos de Trabajo que reconoce, aunque de forma restrictiva, el derecho a la huelga. Pero sobre todo, la Ley 17/76 de 8 de abril de Relaciones Labo-

¹² José Luis Herrero. «Las relaciones de trabajo» en «La reestructuración del capitalismo en España 1970-1990» Miren Etxezarreta Coord. Editorial ICaria-Fuhen. 1991. pág. 373.

¹³ Víctor Pérez Díaz. «Clase obrera, partidos y sindicatos». Fundación INI. 1979. Pág. 19.

rales, que reconoce por vez primera la preferencia de los contratos indefinidos y el carácter excepcional de los contratos eventuales bajo la supremacía del principio de estabilidad en el empleo. En su artículo 35 esta Ley establece el derecho a la readmisión obligatoria del trabajador cuyo despido sea declarado improcedente o nulo. Es decir, se elimina el despido libre¹⁴.

Con la llegada del gobierno de Adolfo Suárez y en base a las intensas presiones empresariales, se dicta el Decreto Ley de Medidas Económicas de octubre de 1976, que suspende temporalmente el artículo 35 mencionado. Posteriormente el 4.3.77, meses antes de las primeras elecciones generales, el gobierno de Suárez dicta el Real Decreto de Relaciones de Trabajo que suprime definitivamente la readmisión obligatoria¹⁵, así como introduce una nueva modalidad de despido: el despido objetivo¹⁶ y la posibilidad de reducción indemnizatoria en empresas de menos de 25 trabajadores.

Los pactos de la Moncloa como punto de inflexión

Tras la promulgación de la Ley 19/1977 de 1 de abril (BOE del 4) se regula el Derecho de Asociación Sindical que permite la legalización de los sindicatos obreros y patronales. Se celebran las primeras elecciones generales el 15 de junio de 1977. El gobierno de UCD, presidido por Adolfo Suárez, inicia inmediatamente un proceso de negociaciones que culmina el 21 de octubre de ese mismo año con la firma de los Pactos de la Moncloa, cuya vigencia sería para el año 1978.

Aunque no fueron firmados por los sindicatos, éstos los apoyaron decididamente, sobre todo CC.OO., mediante el voto afirmativo de sus dirigentes en el Parlamento. Para dichos sindicatos existían razones para hacer más recomendable el apoyo a un acuerdo de partidos que la firma directa de los Pactos. Estas razones eran la falta de unificación organizativa de la patronal, la dura pugna de UGT para ganar hegemonía en el movimiento sindical a costa de CC.OO. y la presión asamblearia y la influencia de los sectores radicales en el interior de CC.OO., poco o nada favorables a los pactos sociales¹⁷.

Estos acuerdos, firmados por el gobierno y los partidos con representación parlamentaria, abarcan un amplio abanico de temas políticos, sociales y económicos.

¹⁴ Miquel Angel Falguera i Baró. «La legislación individual de trabajo» en «Las relaciones laborales en España» Dirección Faustino Miguélez y Carlos Prieto. Editorial Siglo XXI. 1991. pág. 280.

¹⁵ José Luis Herrero. Op. cit. pág. 377.

¹⁶ Miquel Angel Falguera. Op. cit. pág. 283.

¹⁷ Jordi Roca Jusmet. «La concertación social» en «Las relaciones laborales en España» Op. cit. pág. 365.

En el terreno económico, los Pactos contienen medidas estabilizadoras para los salarios. Se limita el crecimiento salarial a una banda entre el 20 y el 22%, siendo la inflación prevista del 22% para 1978, si bien la inflación real a 31.12.77 fue del 26,4%.

Estos límites son indicativos para el sector privado y se establecen como obligatorios para el sector público a través de un Decreto Ley posterior.

La revisión salarial, aunque no llegó a aplicarse, se contemplaba para el caso de que el IPC superase al 30 de junio el 11,5% pero sentó un precedente negativo al referirse a la inflación subyacente, que excluye del IPC la subida de los precios agrícolas y de la gasolina, además de las fluctuaciones cambiantes de la peseta.

También se contempla la posibilidad del despido del 5% de las plantillas en el caso de que la subida salarial supere en una empresa el 20,5%.

Como novedad cabe destacar que por primera vez se adaptan las subidas salariales al IPC previsto con lo cual, por un lado se rompe la tradición de subidas iguales o superiores al IPC pasado y por otro, se concede a los resultados empresariales todo el excedente originado por los aumentos de productividad.

Además de medidas de reforma fiscal los Acuerdos de la Moncloa contienen elementos de política presupuestaria, de reforma del sistema financiero, de vivienda y urbanismo, de participación sindical en el INEM y en las empresas públicas.

También contenían la posibilidad de contratación eventual y la necesidad de ajuste de las empresas en crisis. Las medidas más sociales quedaron en vagas declaraciones mientras que las de ajuste se aplicaron con firmeza.

A través del Real Decreto Ley 43/77 de 26 de diciembre se inician una serie de normas reguladoras de la contratación temporal. Desde finales de 1977 hasta la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en marzo del 80, se promulgaron 22 normas jurídicas reguladoras de la contratación no indefinida rompiendo en la práctica el principio de estabilidad en el empleo reconocido en 1976.

Los Pactos de la Moncloa manejan de manera ambigua un cierto lenguaje keynesiano compartido por los firmantes: inversión pública, protagonismo creciente del Estado asistencial, necesidad de consenso en las relaciones laborales, medidas de reparto de empleo como solución al paro creciente. Sin embargo la convergencia en el lenguaje es sólo aparente. Las tensiones que subyacen se orientan hacia la consolidación de un marco político que posibilita la reestructuración neoliberal de las relaciones laborales.

Con la subordinación de la negociación colectiva a la política macroeconómica y con la intensa intervención estatal en la desregulación de las relaciones laborales, que se desprenden de los Pactos de la Moncloa, se inicia un proceso paradójico que se prolonga hasta nuestros días: el protagonismo de

fuerzas ajenas al mercado para crear las condiciones políticas que hagan posible el funcionamiento autorregulado de dicho mercado.

Los Acuerdos de la Moncloa constituyen el gozne para la transición del franquismo y la crisis del modelo de acumulación hacia la monarquía parlamentaria y la regulación liberal de la economía.

A partir de ellos, el mercado de trabajo, pieza fundamental del mecanismo económico-social, será completamente reorganizado.

Los grandes acuerdos que se producen desde los Pactos de la Moncloa hasta 1986 y las modificaciones en la regulación de la relación salarial discurren sobre el control de los salarios, la reducción de la cobertura de desempleo y las medidas para fomentar la contratación en colectivos específicos.

La contención del crecimiento de los salarios por debajo de la inflación prevista, favorecerá el aumento de los excedentes empresariales. Las dudas sobre la pérdida de legitimidad política y la repercusión en el consumo privado que tendría la desprotección de sectores crecientes de parados, quedaron despejadas tras la aplicación de la Ley Básica de Empleo de 1980. Se confirma la reducción de la cobertura de desempleo como una fórmula eficaz para controlar el déficit público en un contexto de intenso crecimiento del paro.

Los sectores como jóvenes, parados con la prestación agotada y minusválidos, representarán la punta de lanza para romper la estabilidad de los sectores regulados del mercado de trabajo, acusando a estos de ser culpables, por la defensa rígida de su estabilidad, del crecimiento del paro. Considerando la lógica económica como inalterable, sólo desestabilizando a los que están dentro del mercado de trabajo pueden entrar, también desestabilizados, los que están fuera. Esto a su vez sirve para fomentar la división entre los que están dentro y los que están fuera de dicho mercado de trabajo¹⁸.

La valoración los Pactos por parte del Consejo Confederal de CC.OO. fue positiva porque «hacen pagar la crisis a los poderosos y contribuyen de manera esencial a consolidar la democracia en nuestro país, ... son el resultado de las luchas de los trabajadores y ... son necesarios para sanear la economía y defender la democracia»¹⁹.

Independientemente de los resultados posteriores, los Pactos de la Moncloa supusieron una experiencia traumática para los sectores más activos e influyentes de la clase obrera al aparecer por primera vez los dirigentes sindicales de CC.OO. enfrentados a las dinámicas de lucha y a los sectores más activos. Esta política que supuso una fuerte confrontación entre los cuadros sindicales del PCE y muchos militantes, no sólo frenaron la dinámica de movilizaciones sino que ahondaron la fractura entre los sectores más combativos y el modelo que se derivaba de los Pactos.

¹⁸ Andrés Bilbao. «Obreros y ciudadanos». Editorial Trotta. 1993. pág. 53 a 55.

¹⁹ Gaceta de Derecho Social nº 79. Octubre 1977.

Agustín Moreno, responsable de acción sindical de la Ejecutiva Confederada de CC.OO. hasta el VI Congreso, de Diciembre de 1995, recoge esta realidad años después al afirmar que «los Pactos generaron problemas internos en CC.OO. con las bases y los cuadros al tener que hacer de bomberos en más de un conflicto²⁰ y que el abandono o aflojamiento de las movilizaciones por la presencia y la acción de las Instituciones (Parlamento) en vez de la combinación inteligente de ambos frentes, fue un error de incalculables consecuencias que cometió la izquierda»²¹.

En 1978, en un contexto de movilizaciones, se celebran las primeras elecciones sindicales con el triunfo de CC.OO. con el 34,5% de los delegados, seguida por U.G.T. con el 21,6%.

El 6 de diciembre de 1978 se aprueba en referéndum la Constitución Española. A pesar del apoyo de toda la izquierda, incluida parte de la radical, este referéndum tuvo un alto grado de abstención, el 40%.

La Constitución consagra la libertad sindical como un derecho fundamental (art. 7, reforzado por el art. 28). Como derechos vinculados establece el derecho de huelga y el derecho a la negociación colectiva (art. 37).

Junto a la economía de mercado (art. 38), la Constitución define la obligación de los poderes públicos de promover la participación en la empresa (art. 129.2) y el reconocimiento de la participación de los sindicatos en la seguridad social y en los organismos públicos que afecten a la calidad de vida o el bienestar general (art. 129.1).

Posteriormente el Tribunal Constitucional desde 1981 amplía la interpretación del concepto «interés sindical» no limitando dicho interés a lo laboral y reconociendo que los sindicatos no son sólo piezas económicas y sociales indispensables para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, sino también órganos básicos del sistema político²².

Este nuevo escenario legal sienta las bases para el impulso de la negociación colectiva en un marco de protagonismo sindical y por lo tanto de centralización negociadora, potenciando un modelo neocorporativo para la articulación de los grupos de interés en un horizonte de estabilidad política y social.

²⁰ Alvaro Soto Carmona. «CC.OO. en la transición y consolidación democrática» en «Historia de CC.OO.» Op. cit. pág. 468.

²¹ Agustín Moreno «De los Pactos de la Moncloa al AES» Avance. Confederación Sindical de CC.OO. 1989. pág. 15.

²² Manuel Mella. «Los grupos de interés en la consolidación democrática» en «Transición política y consolidación democrática en España» Compilador Ramón Cotarelo. Editorial CIS. 1992. pág. 333.

1979. Decreto de limitación salarial. Ruptura de la unidad sindical. Elaboración del Estatuto del Trabajador (E.T.)

El gobierno de UCD fijó mediante el Real Decreto 49/1978 de 28 de diciembre un límite de crecimiento salarial para 1979, situado entre el 11% y el 13%. Esta acción unilateral, continuación de la táctica de incumplimiento de muchas de las cláusulas sociales de los Pactos de la Moncloa, originó la conflictividad más alta de toda la Transición política española.

Las movilizaciones, vinculadas sobre todo a la negociación de los convenios y concentradas en la primera parte del año, se producen en un contexto de elecciones municipales en abril y generales en mayo.

En la primavera y sobre todo en el mes de julio, CC.OO. impulsa grandes movilizaciones contra el contenido que presentan los borradores del E.T. que se discute en el Parlamento.

Sin embargo, el 10 de julio de 1979 se produce un hecho trascendental. La confederación patronal CEOE y la UGT firman un acuerdo llamado Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) con el que se inicia una dinámica de negociación entre ambas organizaciones.

Pese a no contener cláusulas de aumento salarial, el ABI es la piedra angular sobre la que descansan los sucesivos acuerdos generales así como la configuración del futuro marco de relaciones laborales. El ABI encontrará acomodo en buena medida en el Título III del E.T., relativo a la negociación colectiva, y generará el Acuerdo Marco Interconfederal que va a modificar sustancialmente la negociación colectiva en 1980²³.

El ABI refleja un cambio de actitud de UGT que contribuye, además de a facilitar el debate parlamentario del E.T., a crear las condiciones para la elaboración del futuro AMI. El ABI es un intento de «racionalización» de las relaciones laborales, recoge criterios coincidentes de CEOE y UGT, cuyas líneas principales son: la necesidad de reducir el número de convenios racionalizando el esfuerzo negociador, el principio de autonomía de las partes como inspirador de las relaciones laborales y los requisitos de legitimidad para negociar, estableciendo mínimos exigibles, entre otros²⁴.

En diciembre de 1979 se crea el Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC) con el fin de facilitar los despidos individuales sin necesidad de recurrir a los tribunales. Este organismo canalizará el mayor contingente de destrucción de puestos de trabajo en la década posterior.

²³ «La negociación colectiva en España 1979-1980» VV.AA. Fundación Largo Caballero. 1980. pág. 138.

²⁴ Rodrigo Iglesias. «La concertación social desde la perspectiva de las organizaciones empresariales» en «Pactos sociales, sindicatos y patronal en España». Angel Zaragoza (compilador). Editorial Siglo XXI. 1988. pág. 150.

1980. El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI). El Estatuto del Trabajador. La Ley de Relaciones Laborales

La Ley 8/1980 de 10 de marzo, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el pleno del Congreso el 27.2.80 y publicado en el BOE el 14.3.80, representa el punto de no retorno de esta transición. En él se contienen, en unos casos convenientemente explicitados y en otros implícitamente, los principales trazos de la reforma del M. de T. En su discusión se pusieron de manifiesto los primeros rasgos de la nueva ideología política. Para amplios sectores el E.T. tenía una inequívoca significación democrática. Sólo el corporativismo franquista podía oponerse a esta regulación democrática del mercado de trabajo²⁵.

CC.OO. al oponerse, «asumió los costes que en términos de imagen supondrá el presentarse en cierto modo como defensora del pasado, esto es, como defensora de la garantía de empleo indefinido dado por el modelo de relaciones laborales franquista»²⁶.

El E.T. va a regular la nueva normativa laboral recopilando, ampliando y modificando la anterior. En su articulado se recoge el derecho a la negociación colectiva sin la tutela del Estado, se amplían las modalidades de contratación, se formulan las causas de despido, se introducen normas para la resolución de los conflictos, etc.

En el terreno de la contratación, el E.T. significa la primacía teórica de la contratación indefinida pero también la posibilidad de la potenciación práctica de la contratación eventual con carácter coyuntural²⁷.

Se amplía la definición de contrato de trabajo y se extiende la posibilidad del contrato por duración determinada (temporal, en prácticas, en formación), abriendo la posibilidad de sucesivas prórrogas (art. 15) Además se autoriza al gobierno para utilizar la contratación temporal con el fin de facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y primer empleo (art. 17.3).

En el art. 11 se contempla la contratación temporal con una duración máxima de 12 meses de los titulados en los últimos dos años (contrato de trabajo en prácticas) así como que los menores de 16 años podrán ser contratados a efectos de formación laboral hasta los 18 años con reducción de la jornada, el salario, la cotización a la S.S. (contrato de formación) Estos dos contratos disfrutaban de una reducción del 45% en la cuota a la seguridad social, que podría llegar al 75% en los casos de contratos realizados al amparo del acuerdo firmado por el INEM con UGT y la CEOE en marzo de 1981. En el art. 12 se contempla el contrato a tiempo parcial.

²⁵ Andrés Bilbao. Op. cit. pág. 60.

²⁶ Juan I. Palacio y Enrique Viaña. Revista de Economía nº 1 «Diez años de Economía en democracia». 1989. pág. 31.

²⁷ Miguel A. Falguera. Op. cit. pág. 281.

Con respecto a los despidos, el E.T. amplía sus posibilidades. Permite el despido en caso de improcedencia a cambio de indemnización (art. 56.1). Reduce las indemnizaciones y facilita los despidos en la pequeña empresa al estar en parte financiados con cargo al Fondo de Garantía Salarial. Además de por causas tecnológicas, económicas y de fuerza mayor (art. 51), la extinción del contrato puede ser motivada por causas objetivas como la ineptitud y la falta de adaptación de un trabajador a las modificaciones técnicas, la necesidad de amortizar un puesto de trabajo individualizado en empresas de menos de 50 trabajadores y la falta de asistencia al trabajo (art. 52). El importe de las indemnizaciones en caso de despido improcedente se reduce de manera sensible (art. 56.1.a).

En el E.T. la organización del trabajo es reconocida como competencia exclusiva del empresario no admitiendo apenas funciones para el Comité de Empresa y Secciones Sindicales en la organización de nuevos sistemas de trabajo, introducción de nuevas tecnologías, reconversión industrial, procesos de absorción o fusión de empresas, etc.

En cuanto a la modificación de las condiciones laborales el E.T. otorga a las empresas amplias facultades para el establecimiento y modificación de la jornada, horarios y turnos, movilidad geográfica (art. 40) y funcional (art. 39).

El E.T. junto con algunas de sus modificaciones sucesivas se convertirá en el instrumento de liberalización y precarización de las relaciones de trabajo en los años siguientes²⁸.

El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)

Como continuación de la política iniciada con el ABI en 1979 el 5 de enero de 1980 se suscribe por UGT y CEOE el AMI. Posteriormente se adherirá USO.

Los criterios salariales para la negociación colectiva de 1980, fijados por primera vez por los agentes sociales sin la intervención del gobierno, consisten en una banda del 13 al 16% con revisión semestral si el IPC supera el 6,75% (excluida la repercusión de la gasolina), en el primer semestre del año.

Tras el primer año de vigencia, la Comisión Paritaria, fija el 3.2.81 una banda de crecimiento salarial para ese año del 11 al 15%, siendo el IPC previsto el 13%. Habrá revisión salarial para las empresas que la incluyan en sus convenios si el IPC supera el 6,6% en el primer semestre de 1981.

El resultado de las subidas salariales reales en media ponderada fue en ambos casos inferior al IPC anual.

²⁸ José Luis Herrero. Op. cit. pág. 378 a 380.

Es de resaltar la introducción de cláusulas de descuelgue para permitir subir el salario en menor cuantía que la fijada en empresas con pérdidas en los años anteriores o sujetas a planes de reestructuración sectorial.

Los aumentos salariales se aplicaron de forma proporcional, rompiendo la tendencia anterior de subidas lineales o mixtas que disminuían las diferencias salariales.

Otros acuerdos contenidos en el AMI se refieren a la reducción de jornada, reconocimiento por parte de la CEOE de los sindicatos como interlocutores, con derecho a formar secciones sindicales en empresas con más de 250 trabajadores a los sindicatos con representatividad mayor al 15%, posibilidad de cobro de la cuota sindical por nómina y derecho de excedencia para ejercicio de cargo sindical.

También se acuerda el control de las horas extras, el aumento de la productividad, la disminución del absentismo y la reducción de las unidades de negociación colectiva con la recomendación de no negociar en ámbitos inferiores las materias pactadas en un sector.

Para que todas las materias del AMI tengan aplicación, es necesario que se incorporen en el contenido de cada convenio colectivo. Uno de los efectos más visibles de este acuerdo es un espectacular descenso de la conflictividad laboral en 1980 respecto a 1979.

Poco antes de la firma del Acuerdo, Ferrer Salat, Presidente de la CEOE, hizo unas indiscretas declaraciones a la prensa «Si no firmamos el acuerdo, nos cargamos a la UGT y perderíamos un posible aliado en el bando sindical. UGT no resistirá la lucha, convenio a convenio, porque tiene menos organización y virulencia que CC.OO.»²⁹.

Desde medios socialistas, sobre este proceso se opina que la política de negociación sistemática practicada por la UGT y la CEOE, refrendada por *abrumadora mayoría en el 32º Congreso de UGT*, es asumida por el PSOE y en parte por el gobierno y se convierte en un elemento en torno al cual se van articulando las nuevas relaciones laborales en España. Esa política se ve plasmada tanto en un aspecto jurídico con la entrada en vigor del E.T. como en un aspecto contractual en las negociaciones colectivas con la firma del Acuerdo Marco, de los cuales se autoexcluye CC.OO. y que va a servir de referencia obligada a todas las negociaciones de 1980.

Los aumentos de salarios se aplicarán de manera proporcional para invertir la tendencia de reducción del abanico salarial que ocasionaba que gran cantidad de trabajadores renunciaran a hacerse cargo de responsabilidades en la empresa por falta de alicientes en la retribución³⁰.

En el mismo texto se reconoce que el AMI ha permitido una disminución notable de la conflictividad, aunque la CEOE ha eludido la aplicación de

²⁹ 5 Días. 18.12.79.

³⁰ La negociación colectiva en 1979-80. Op. cit. pág. 140.

aspectos favorables a los trabajadores, sobre todo en el ámbito de la empresa, donde UGT tiene menos fuerza que a nivel sectorial o provincial³¹.

La opinión de la patronal al valorar estos acuerdos, es la de felicitarse por la disminución de la conflictividad y constatar la mejora de la posición de UGT aunque reconociendo la supremacía de CC.OO. en cuanto a cuadros y aparato sindical. A pesar de lo firmado, el empresario no ha aceptado, por lo general, el hecho sindical. Prefiere en una empresa delegados no afiliados a ningún sindicato, o no tener representantes³².

En una línea semejante, y desde el mismo ángulo ideológico, hay opiniones que explican el avance de UGT sobre CC.OO. en el hecho de que «la central socialista comprendió mejor las nuevas mentalidades y actitudes de los trabajadores. La estrategia de UGT se adaptó mejor a las condiciones creadas por la crisis económica y además estaba en una posición más favorable que CC.OO. para comprender las nuevas actitudes de los trabajadores y plantear sus reivindicaciones. Comisiones Obreras debió pagar la inercia de su tradición reivindicativa fraguada en el franquismo y de la dependencia política del PCE. Sin estos condicionantes UGT pudo establecer una estrategia más realista y autónoma, cuyos rasgos más sobresalientes fueron: la defensa de una política salarial moderada y solidaria, supeditada a la creación de empleo, el apoyo a las secciones sindicales frente a los comités de empresa de carácter más asambleario y en general, una concepción moderada de las relaciones laborales y una política flexible en las negociaciones colectivas»³³.

A la vista de los hechos, la modernización de las relaciones laborales defendida por UGT contiene, más allá de los avatares políticos del PSOE, el deseo de mejorar su posición en la lucha por arrebatar la hegemonía sindical a CC.OO. La división del movimiento sindical mediante la unidad de acción con la CEOE, basándose en los sectores más conservadores y anticomunistas de la clase obrera, junto con la incorporación de los mecanismos del mercado en la fijación de las condiciones de trabajo y el apoyo a las normas legales que consolidaban este modelo, constituyen elementos imprescindibles para comprender la deriva de las relaciones laborales en España hasta nuestros días.

A pesar de la opinión favorable de la dirección del PCE, CC.OO. decide no firmar el AMI por entender que establece un modelo de negociación burocrático, antidemocrático y corporativo, además de cargar sobre los trabajadores la crisis capitalista³⁴.

En los textos recogidos, se puede observar la identificación entre «democracia» y desregulación laboral y mercantilización del trabajo. Las relaciones laborales «democráticas» son aquellas que disuelven la intervención protec-

³¹ Idem. pág. 146 y 148.

³² Rodrigo Iglesias. Op. cit. pág. 154.

³³ Manuel Mella. Op. cit. pág. 335 y 336.

³⁴ Agustín Moreno. Op. cit. pág. 19.

tora del trabajo que el Estado realiza en la relación asalariada. Dicha protección, al establecer un suelo legal por debajo del cual no se puede pactar, dificulta la autonomía de las partes que exige el nuevo marco democrático.

Tanto la intervención estatal del franquismo como la presión del movimiento obrero aparecen como interferencias que distorsionan el libre funcionamiento del Mercado de Trabajo. En este sentido la defensa de la estabilidad en el empleo puede interpretarse como un resabio del franquismo y el liderazgo de CC.OO. en las movilizaciones sindicales como un obstáculo para la adaptación de este sindicato a las condiciones creadas por la crisis económica. Por el contrario la exterioridad respecto a las movilizaciones y la interiorización de las razones de la CEOE, mejoraron la adaptación de UGT al nuevo marco de relaciones laborales.

El empleo constante del término «racionalización» en los acuerdos, identifican este concepto con el modelo neocorporativo en el que los sindicatos se limitan a negociar el ritmo de la desregulación y la precarización del mercado de trabajo. Para esta mentalidad tanto la participación masiva como la politización de la acción sindical, aparecen como irracionales porque impiden la estabilidad necesaria para que el proceso de acumulación del capital sea calculable.

La historia de la Transición política en el terreno de las relaciones laborales es la descripción del paso de una racionalidad basada en la emergencia de los sujetos sociales y la irrupción de sus necesidades en el escenario político, hacia la inmersión de dichos sujetos junto con el despliegue de los mecanismos del mercado en la gestión de la fuerza de trabajo.

El papel inequívoco de la UGT en ese proceso de «democratización y racionalización» de las relaciones laborales, junto con la ambigüedad de CC.OO., son elementos importantes para explicar las tendencias posteriores en la configuración del mercado de trabajo.

En el acta de revisión del AMI se apunta la necesidad de un acuerdo nacional sobre empleo. A finales de 1981 el número de parados se elevaba a 1.873.000 personas.

Entre el 15 de octubre y el 31 de diciembre de 1980 se realizan elecciones sindicales, ya reguladas por el E.T., que derogó la normativa anterior y estableció los órganos de representación de los trabajadores. Los resultados significaron un claro avance para UGT que alcanza el 29,7% de los delegados/as elegidos y un retroceso de CC.OO. que, aunque consigue la mayoría, obtiene sólo un 30,8% de delegados.

Estos dos sindicatos se consolidan como los mayoritarios a costa de las candidaturas independientes.

La Ley Básica de Empleo

Ante el aumento galopante del número de parados y el crecimiento del gasto público en prestaciones por desempleo, una vez superadas las vacila-

ciones acerca del modelo de regulación del mercado de trabajo, se publica la Ley 51/1980 de 8 de octubre: Básica de empleo y posteriormente en el BOE del 23 de mayo de 1988, el reglamento de prestaciones por desempleo.

Esta normativa reduce las prestaciones por desempleo al condicionar el período de prestación al de cotización. Su funcionalidad es frenar el crecimiento del gasto en base a reducir el número de beneficiarios. La cobertura de las prestaciones por desempleo pasó del 46,4% del total de parados/as en 1980 al 26,3% en 1984, a pesar de que en este período el número de parados casi se duplicó, pasando de 1.482.100 a 2.768.500.

El Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) para 1982

Tras la dimisión de Adolfo Suárez y el golpe de estado del 23 de febrero de 1981, el nuevo presidente Calvo Sotelo recoge en su discurso de investidura la iniciativa de negociación de CEOE y UGT para la revisión del AMI. Comienzan las negociaciones entre el gobierno, CC.OO., UGT y CEOE, llegando el 9 de junio de 1981 a firmar el ANE.

Este acuerdo, conocido también como «Pacto del miedo», al firmarse bajo el trauma del golpe de estado, otorga una prima de protagonismo a patronal y sindicatos. El gobierno no sólo les reconoce como interlocutores sociales, sino que acepta su presencia institucional en las Seguridad Social, el INEM, el INSERSO, el INSALUD, la Junta Superior de Precios, etc.

En el terreno salarial se establecen subidas del 9 al 11%, con revisión semestral si el IPC supera el 6,4%. Se fija el aumento de los funcionarios en un 8% más un 1% de productividad y el aumento de las pensiones en un 10%. El IPC a 31 de diciembre de 1982 fue del 14%, con lo cual se produjo una importante pérdida de poder adquisitivo, no sólo por los trabajadores ocupados, sino también por los pensionistas y en mayor medida por los 230.000 nuevos parados que se crearon ese año. A pesar de la ampliación de los colectivos de parados protegidos, prevista en el AMI, éstos sufrieron los efectos demoledores de la Ley Básica de Empleo.

Fuera del texto oficial se estableció una ayuda a los Sindicatos de ochocientos millones de pesetas anuales durante tres años, a cuenta del patrimonio sindical, con el compromiso de renunciar a cualquier reclamación durante dicho período, así como la obligación del gobierno de establecer unos límites para la contratación temporal contenida en el E.T., y que había sido aceptada por los sindicatos en el ANE³⁵.

En este período CC.OO. publicó su «Plan de solidaridad nacional contra

³⁵ Joaquín Estefanía y Rodolfo Serrano. «Diez años de relaciones laborales en España» en «Pactos sociales, sindicatos y patronal en España». Op. cit. pág. 36.

el paro y la crisis» que propone la consolidación de la democracia junto con la recuperación económica y la defensa del empleo.

En su III Congreso, CC.OO. valoró el ANE como «un paso adelante sobre la estrategia reivindicativa centrada exclusivamente en los salarios hacia una estrategia más amplia, con elementos de solidaridad por parte de los trabajadores esta estrategia permitió cierta recuperación de la iniciativa de CC.OO., así como espacios perdidos en la negociación de los convenios colectivos y recompuso la unidad de acción con UGT. También significó un mayor reconocimiento social de los sindicatos.» En el Congreso Confederal de CC.OO. se valoró que el ANE no es ni ha podido ser, pese a los deseos y propósitos de CC.OO., el marco para una política de empleo³⁶.

El año culmina con la tendencia al descenso de la conflictividad y las terceras elecciones sindicales, que coinciden con la llegada del PSOE al gobierno en el mes de octubre.

Las elecciones sindicales otorgan la primacía a UGT con 51.672 delegados/as (el 36,7%) frente a CC.OO. con 47.016 delegados/as (33,4%). UGT gana en todas las regiones salvo en Madrid, Cataluña y Euskadi. Se consolida el modelo bisindical ya que entre ambas centrales acaparan el 70% de los delegados/as a costa de la reducción de los independientes y de la desaparición de los sindicatos radicales SU Y CSUT.

El Acuerdo Interconfederal (A.I.) para 1983

El 15 de febrero de 1983, UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME firman el A.I. A pesar de que el gobierno socialista no figura entre los firmantes, fue el artífice del acuerdo.

El A.I. se adapta a los convenios colectivos previstos por el artículo 83.3 del E.T. y fija junto con materias orientativas y negociables en otros ámbitos, cláusulas que obligan a todas las empresas y a todos los trabajadores.

En el terreno salarial, se establece una banda de aumento entre el 9,5 y el 12,5% con una revisión salarial si el IPC supera el 9% a finales de septiembre. Esta fórmula salarial originó una pérdida del poder adquisitivo ya que la media ponderada de subida fue para 1983 del 11,5% mientras que el IPC llegó al 12,5%.

Se estableció una jornada laboral anual de referencia de 1.826 horas y 27 minutos, pero la promulgación de la Ley 4/83 de 3 de junio, estableciendo la jornada semanal de cuarenta horas, que era un compromiso electoral del PSOE, originó una reacción negativa de la CEOE que se negó a incluirla en los convenios ya pactados para 1983, acusando al gobierno de quebrar el principio de autonomía. CEOE denunció los convenios que incluyeron esta jor-

³⁶ Agustín Moreno. Op. cit. pág. 22 y 23.

nada aunque finalmente el Tribunal Constitucional consideró legales estos convenios.

En política de empleo, se suscribió la continuidad del ANE pero haciendo énfasis en el desarrollo de los contratos de relevo para quienes se jubilaran anticipadamente a los 64 años.

En productividad y absentismo se establecieron los mismos contenidos que el AMI pero evitando la mención de dicho acuerdo ya que no fue suscrito por CC.OO. El A.I. restableció la unidad de acción sindical con la excepción de los convenios de las empresas públicas, donde UGT evitó la confrontación dado que la patronal era el gobierno socialista.

CC.OO. intentó, sin éxito impulsar su Plan de Solidaridad Nacional contra el paro y la crisis a través de la firma de este acuerdo, a pesar de la ausencia del gobierno y realizó un referéndum en sus bases antes de firmarlo.

La CEOE suscribió el A.I. a pesar de importantes reticencias iniciales, ya que no tenía sentido negar el apoyo a una política de ajuste sólo porque el gobierno que la impulsaba era socialista.

La conflictividad experimentó un ligero ascenso del 10% sobre la baja tasa de 1982.

En el año 1984 no se firmó ningún acuerdo a pesar de las negociaciones para establecer un nuevo acuerdo interconfederal. La CEOE pretendía un crecimiento salarial del 6,5%, con una previsión de inflación del 8%, a lo cual se negaron los sindicatos.

Esta posición de la CEOE estaba sostenida por la política del Ministerio de Economía y Hacienda dirigido por Boyer, que establecía aumentos salariales por debajo de la inflación prevista.

A pesar de un notable aumento de la conflictividad, la subida media de los convenios en este año fue del 7,66% mientras que el IPC llegó al 11,3%. Los sectores ocupados experimentaron la mayor pérdida de poder adquisitivo de los últimos años, pero el mayor deterioro afectó a los cuatrocientos mil nuevos parados de 1983.

El gobierno socialista, como respuesta al aumento galopante del paro, modificó el art. 15 del E.T. mediante la Ley 32/1984 del dos de agosto. Como desarrollo de esta modificación se promulgaron tres decretos: el Real Decreto 1989/1984 de 18 de octubre, sobre contratación temporal, desarrollando la Ley 32/1984; el Real Decreto 1991/1984 de 31 de octubre que amplía el contrato a tiempo parcial y el Real Decreto 1992/1984 de 31 de octubre, que introduce variaciones en el contrato de prácticas y el contrato para la formación.

Estas modificaciones legales eliminaron ciertas limitaciones para la contratación temporal, establecieron nuevas modalidades como el contrato de lanzamiento de nueva actividad, redujeron la cotización a la seguridad social proporcionalmente a la jornada, ampliaron la duración de los contratos de formación y en prácticas, elevaron la edad para estos contratos y mejoraron las modificaciones para los mismos.

A pesar de que se mantiene el carácter excepcional con el que se enfoca la contratación temporal en el art. 15 del E.T., las colocaciones acogidas a programas de fomento del empleo, pasan de ser 448.181 en el año 1984 a 1.070.493 en 1995³⁷.

Estos cambios legales suponen un golpe de mano respecto a las ambigüedades del marco de relaciones laborales de la Transición. Originan un desequilibrio en el desarrollo de los derechos que se contrapesan. Al no encontrar obstáculos que impidan la flexibilización en la entrada al mercado de trabajo, la precariedad se dispara. Una vez más: «A derechos iguales, decide la fuerza»³⁸.

El Acuerdo Económico y Social (A.E.S)

Fue suscrito por el gobierno, CEOE, CEPYME y UGT el 9 de octubre de 1984, para su aplicación durante 1985 y 1986.

Impulsado por el gobierno de Felipe González, este acuerdo es el de más amplios contenidos, existiendo numerosos aspectos susceptibles de desarrollo en mesas y comisiones de seguimiento. Se divide en dos grandes apartados. Uno de ellos contiene las medidas que vinculan al gobierno y el otro tiene el carácter de acuerdo marco para la negociación colectiva.

Además de los temas salariales, de empleo, sindicales y de seguridad social, aborda medidas fiscales, creación de fondos de inversión pública y comisiones de modificación de la legislación laboral.

En el terreno salarial se establece para 1985 un límite de la subida salarial del 5,5% al 7,5%, sobre una previsión del IPC del 7%. La revisión salarial era con carácter retroactivo desde el 1 de enero en el caso de que el IPC superase el 7% al finalizar el año. El resultado final fue un incremento medio de los salarios de convenio del 7% frente a un IPC real del 8,14%.

Para 1986 la subida salarial pactada se movía entre el 90% y el 107% del IPC previsto, que era del 6%. Esta previsión fue corregida posteriormente por el gobierno al 8% para recoger el impacto producido por la implantación del IVA. La cláusula de revisión era igual que la de 1985. El resultado fue un incremento salarial medio del 8,13% frente a una subida del IPC anual del 8,8%.

En estos acuerdos no se habló de jornada por estar en litigio la aplicación de la jornada semanal de cuarenta horas.

El artículo 17 del AES establece la adaptación de la legislación laboral española al acervo comunitario, según la directiva del 17 de febrero de 1975,

³⁷ Antonio Gutiérrez. «Concertación social y coyuntura política en España» en «Pactos sociales, sindicatos y patronal en España» Op. cit. pág. 132.

³⁸ Karl Marx. *El Capital*. Tomo I, cap. 8. Editorial Siglo XXI. 1994. pág. 282.

en la que se contempla, entre otras cosas, la posibilidad de despido colectivo en empresas de menos de 25 trabajadores.

El contenido de este artículo fue el motivo principal para que CC.OO. no firmara a pesar de que meses antes en el III Congreso Confederal, en junio de 1984, se apostara por los acuerdos generales como estrategia sindical preferente.

CC.OO. intentó estar presente en las numerosas mesas y comisiones de seguimiento y desarrollo del AES pero los firmantes se lo impidieron. Los recursos legales entablados por CC.OO. acabaron siendo desestimados por la sentencia del Tribunal Constitucional 39/86 de 31 de marzo.

En 1985 el gobierno promulgó la Ley 26/1985 de Reforma de Pensiones. A través de ella se endurecían las condiciones para el acceso a la pensión de jubilación de la seguridad social. Se produjeron manifestaciones de protesta contra esta Ley por parte de CC.OO. y UGT. Sin embargo sólo CC.OO. convocó a escala estatal una huelga general el 20 de junio de 1985 contra la reforma de las pensiones, que tuvo un amplio seguimiento, a pesar de lo cual la ley no se retiró.

Pese a estas políticas gubernamentales, al aumento del paro y la precariedad y a la no firma del AES por parte de CC.OO., la conflictividad continuó su descenso en este año.

Con la entrada de España en la C.E.E., apoyada por todos los grupos parlamentarios, los partidos de izquierda y los sindicatos mayoritarios, se acelera la internacionalización y la liberalización de la economía española. Aumentan las importaciones y los altos tipos de interés revalorizan la peseta, lo cual contribuye a deteriorar la capacidad exportadora. Todo ello impulsa un agudo proceso de destrucción de empleo. Sin embargo las medidas de flexibilización del mercado de trabajo y la ausencia de un movimiento social suficiente, junto con la reactivación de la economía internacional generan un crecimiento económico, ya sobre un mercado de trabajo flexibilizado, que reducirá las cifras del paro y hará crecer la ocupación, pero sobre las nuevas condiciones de eventualidad ya instauradas.

Al final de 1986 el número de parados ascendía a 2.901.825, el 21,03% de la población activa.

Entre el uno de octubre y el treinta y uno de diciembre de 1986 se producen las cuartas elecciones sindicales. Tras una aguda polémica con el gobierno en la Comisión Nacional de Elecciones, UGT ha conseguido el 40,92% de los delegados/as, CC.OO. el 34,54% y ELA-STV el 34,54% en el País Vasco. Estos tres sindicatos son los que ostentan la mayor representatividad.

Aunque estos resultados consagran a UGT como la primera fuerza sindical, observándolos más de cerca se comprueba una pérdida de fuerza de dicho sindicato en las grandes empresas, las empresas públicas y los sectores tradicionalmente más sindicalizados.

Este hecho convence a UGT de que la subordinación de su acción sindical a la política neoliberal del gobierno socialista, pone en peligro su propia estabilidad como corporación. Esta convicción profundiza las brechas abiertas en su histórica fraternidad con el PSOE, iniciando un proceso de distanciamiento que aumentará en los años posteriores.

De 1987 en adelante

Tras la finalización de la vigencia del AES, las conversaciones entre gobierno y sindicatos para establecer un acuerdo en 1987 fracasan por las pretensiones gubernamentales de fijar subidas salariales inferiores a la inflación prevista, que era del 5% para 1987.

Para los sindicatos se evidencia un desgaste en su propia legitimación al haber asumido los costes de la autolimitación de los salarios sin conseguir las contrapartidas de coberturas sociales o creación de empleo.

El aumento de la precarización, el paro y la pobreza, la regresión en la distribución de la renta, el crecimiento de la siniestralidad laboral, la congelación de los gastos sociales, hacen que los sindicatos se enfrenten con los efectos no deseados de su propia acción. La pérdida de afiliación, la falta de respuesta a las convocatorias, la apatía, la imposibilidad de conectar con los jóvenes, la desconfianza hacia la concertación e incluso hacia los sindicatos, son los efectos de la política de los grandes pactos.

Ante una situación como esta se resquebraja dicha política. Tanto UGT, fuerza activa en el pacto, como CC.OO. que (tras los Pactos de la Moncloa) se mantuvo en una negociación pasiva, dan por finalizada esa estrategia, no sólo por su propia valoración sino también por la prepotencia con que el gobierno trata de imponer una política neoliberal de espaldas a cualquier actuación redistributiva³⁹.

Para impulsar el crecimiento económico profundizando en la flexibilización del mercado de trabajo, el Partido Socialista presenta en el mes de mayo de 1988 un plan de empleo juvenil cuyo objetivo es generar 900.000 colocaciones de jóvenes entre dieciséis y veinticinco años que hayan abandonado el sistema educativo y no hayan trabajado más de tres meses. Esta modalidad de contrato juvenil se basa en la existencia de 1,3 millones de jóvenes parados, de los cuales casi ochocientos mil no han trabajado nunca.

Las características de este contrato son:

* La duración de los contratos es de 6 a 18 meses

* Se introduce el concepto de rotación. Al finalizar el contrato se puede despedir a ese trabajador y contratar a otro en su puesto.

³⁹ Luis E. Alonso, *Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español* en F. Miguélez y C. Prieto, Siglo XXI, pág. 409.

* El salario será el Mínimo Interprofesional para los mayores de 18 años (44.040 pesetas en ese momento) y el 60% del mismo (27.030 pesetas) para los menores de 18 años.

* El empresario recibirá como subvención: 200.000 pesetas por contrato realizado, exención de la cuota a la seguridad social, 500.000 pesetas de deducción en la cuota del Impuesto de Sociedades por aumento de plantilla.

* No será obligatorio contratar a los jóvenes a través de las oficinas del INEM.

* Los jóvenes contratados permanecerán al margen de la negociación colectiva.

Ante la decisión del gobierno de aplicar dicho plan a partir de enero de 1989, los sindicatos convocan una huelga general el 14 de diciembre de 1988.

Esta huelga recibió un apoyo masivo que desbordó las expectativas de los convocantes y paralizó momentáneamente las políticas de flexibilización del mercado de trabajo, aplicándose en los dos años siguientes, para el control de la inflación, mecanismos preferentemente monetarios.

Tras el éxito de la huelga general CC.OO. y UGT elaboraron una política unitaria llamada «Propuesta sindical prioritaria». Esta política tenía como ejes reivindicativos el aumento y la mejora del empleo, la mejora de la protección social, la redistribución de la renta y derechos sindicales. La estabilidad en la negociación de esta plataforma de la que se obtuvieron concesiones del gobierno en el terreno de la protección al desempleo y la negociación colectiva para funcionarios, se produjo en un escenario de aumento constante del empleo precario. En este proceso se recompuso la iniciativa del gobierno que reinició su política de flexibilización del trabajo.

En 1992, tras varios años de contención del paro, éste comenzó a crecer de forma acelerada, pasando desde 2.473.000 personas a finales de 1991 a 3.670.000 a finales de 1993.

El gobierno del PSOE promulgó el Real Decreto 1/1992 de 3 de abril de Medidas Urgentes sobre Fomento de Empleo y Protección por Desempleo.

Este Real Decreto, conocido popularmente como «decretazo», es la respuesta al aumento en los gastos de protección por desempleo. Ahora el Tratado de la Unión Europea de Maastricht establece un límite al crecimiento del déficit público para los países que pretendan la unión monetaria y esto exige la contención de las prestaciones por desempleo, a pesar del incremento incesante del paro.

Este Decreto incorpora una subvención a las empresas que hagan un contrato indefinido con una duración superior a tres años, y eleva de 6 meses a un año la duración mínima de los contratos de fomento de empleo.

Sin embargo, su contenido fundamental consiste en elevar de 6 a 12 meses el período mínimo que da derecho a una prestación por desempleo, pasar el período equivalente de prestación respecto al de cotización de la proporción de 1/2 a la de 1/3, rebajar la cuantía de la prestación un 10% en el

primer y segundo semestre y descontar del período de derecho de la prestación los períodos consumidos en suspensión de contrato dentro del expediente de regulación de jornada, etc.

Los sindicatos convocan una huelga general de cuatro horas de duración el 28 de mayo de 1992 contra este Decreto. A pesar de contar dicha huelga con un seguimiento importante, no se consigue la retirada del Decreto.

La Reforma Laboral

Con la reforma del mercado laboral de 1994, se da un nuevo impulso a la flexibilización del mercado de trabajo. La ley 10/94 y el posterior R.D. Legislativo de 24 Marzo/95 (Estatuto de los Trabajadores), introduce de manera sistemática reformas en la contratación, las condiciones de trabajo, la suspensión y extinción de contrato, la negociación colectiva y la protección social por desempleo.

En esta ley se legalizan las agencias privadas de colocación, se avanza en la equiparación de contratación indefinida con la eventual, se impulsan los contratos a tiempo parcial y de aprendizaje.

La reforma aumenta la capacidad de aplicación de la movilidad funcional y geográfica, eliminando en el caso de esta última el control administrativo sobre los casos individuales, así como modificando el contenido del término «individual», al hacerlo extensible a grupos inferiores a 10 personas en empresas de menos de 100, al 10% de la plantilla en empresas de 10 a 300 personas y al 30% de dicha plantilla en empresas con más de 300 trabajadores.

Se elimina el tope máximo de 9 horas por jornada elevándolo a 12. Se establecen las 40 horas semanales en cómputo anual y se aplica la obligatoriedad de un día y medio de descanso semanal a una referencia bisemanal.

La reforma laboral añade dos nuevas causas para la suspensión del contrato de trabajo. Reduce de 30 a 15 días el período de consultas con la representación de los trabajadores (8 días para empresas de menos de 50 personas). Elimina el carácter previo de la solicitud respecto a la puesta en marcha de la tramitación del expediente.

Añade las causas organizativas y de producción a las anteriores causas justificativas de un expediente de regulación de empleo. Se amplía el criterio de individual a los despidos que afecten a menos de 10 trabajadores en empresas que no superen 100 personas de plantilla, al 10% para las empresas cuya plantilla esté entre 100 y 300 y a 30 trabajadores para las empresas con plantilla superior a 300 personas. Todo ello en un período inferior de 90 días.

La indemnización por despido en los supuestos descritos más arriba, se reduce a 20 días por año con un tope máximo de 12 mensualidades. Se considera autorizado el expediente de regulación si en el plazo de 15 días la administración no contesta.

Se favorecen los despidos individuales por causas objetivas al ampliarlos al supuesto de amortización de un puesto de trabajo en empresas de menos de 50 personas.

Aumenta el número de preceptos «disponibles» en la negociación colectiva. Esto quiere decir que cada negociación permite la rebaja de la totalidad de lo pactado con anterioridad. Se abre la posibilidad de suprimir las prórrogas de los convenios en su parte normativa, se potencia la utilización de las cláusulas de descuelgue y se reduce el porcentaje necesario para llegar a acuerdos por parte de las comisiones negociadoras.

Se rebaja el contenido mínimo protector de los convenios allí donde no exista fuerza negociadora.

En las prestaciones por desempleo se rebaja al 75% del salario mínimo interprofesional la prestación mínima. El contenido de «cargas familiares» cambia en el sentido de aumentar la dificultad para acceder a un subsidio que contenga esta determinación, así como se rebajan el nivel de renta familiar por encima del cual no se tiene derecho al subsidio. La prestación de los trabajadores a tiempo parcial se reduce al hacerla proporcional a la parte de la jornada cotizada y trabajada.

Las fuerzas actuantes en el mercado de trabajo

Una vez recorrido un itinerario cronológico, podemos mirar el período de los grandes acuerdos desde diversos puntos de vista.

La destrucción de empleo y el crecimiento del paro

El modelo de relaciones laborales del último franquismo era eficiente en un contexto de crecimiento económico. El «milagro español» se basa en la expulsión a Europa de 1,2 millones de emigrantes y en la represión de cualquier actividad sindical autónoma.

La garantía de pleno empleo indefinido se compensaba con la flexibilidad salarial basada en las horas extras y los complementos ligados a la productividad.

Una vez iniciada la recesión, a partir de 1976, la legislación laboral era un impedimento para la flexibilización de las plantillas y de las condiciones de trabajo. A esto se sumaba el aumento de la presión sindical que incrementaba y hacía más rígidos los costes salariales. Frente a esta dinámica los empresarios optaron por la reducción de plantillas.

En 1977 se inician los expedientes de crisis que aumentan rápidamente, sobre todo en las empresas medianas y pequeñas.

Al intentar unir la defensa de los salarios y el empleo con la eficiencia económica, el sindicalismo se vio inmerso en un callejón sin salida. Oponerse a la

disminución de plantillas en una empresa carente de viabilidad económica, aparece como irracional.

El proceso de destrucción masivo de empleo se enfrentó desde esta incoherencia de fondo, con la única táctica final de conseguir la mayor indemnización posible ante el despido. De esta forma se sientan las bases de lo que posteriormente consagra el E.T. al establecer la libertad de despido, aunque no la gratuidad.

Desde dentro de esta lógica la lucha contra la destrucción de empleo se limitará a la lucha por el precio del despido o el aplazamiento del mismo.

Desde 1978 hasta 1988 se produjeron en España un total de 3,1 millones de despidos, de ellos casi el 80%, 2,5 millones, a través del IMAC y Magistratura de Trabajo⁴⁰.

La destrucción de empleo se produce por tres vías. Los expedientes de crisis que consisten en la modernización del aparato productivo con fondos públicos y siempre conllevan reducción de plantilla por aumento de la capacidad productiva, descentralización de la producción o caída de la demanda. El E.T. suprimió el requisito del contrainforme del Comité de Empresa y redujo así la posibilidad de intervención sindical. A pesar de ello, al ser un planteamiento colectivo del conflicto, permitió una intensa acción sindical.

El segundo mecanismo ha sido la reconversión industrial que ha afectado a un número reducido de trabajadores en términos relativos y sin embargo al afectar a núcleos sindicalizados ha generado grandes movilizaciones. Estas luchas, a veces largas y radicales, se produjeron al final del período que hemos estudiado y paradójicamente no significaron el comienzo de una nueva etapa de movilizaciones sino el final de una etapa en la que las luchas obreras se basaban en el proletariado industrial.

Por último la vía judicial ha consistido en el mecanismo principal de la destrucción de empleo. Tres de cada cuatro empleos destruidos lo han sido a través de este procedimiento que se inicia en 1974 y se desarrolla velozmente tras la creación del IMAC en diciembre de 1979. A pesar de su importancia en la regulación de plantillas, al producirse el conflicto de forma individualizada y bajo la apariencia de acuerdo voluntario, no ha generado ninguna conflictividad.

Los ataques a la estabilidad del empleo no se manifiestan de forma homogénea, sino que están marcados por los ritmos de caída de la rentabilidad en los distintos sectores productivos. Los sectores intensivos en mano de obra pero con débil implantación sindical generan una reestructuración inmediata, mientras que en los sectores más concentrados y sindicalizados la caída de la rentabilidad y la reestructuración se distancia en el tiempo.

⁴⁰ Miguel A. Falguera. Op. cit. pág. 285.

Este proceso determina que unos sectores empiezan a perder empleo antes y otros después, lo cual añade dificultades a la solidaridad interna de la fuerza de trabajo⁴¹.

Entre 1976 y 1986 el número de parados se multiplica por más de cuatro, pasando de 686.000 personas a 2.960.000.

Las causas de este crecimiento desproporcionado son de diversa índole.

Por un lado la tasa de actividad de la mujer pasa del 29,2% en 1970 a un 34% en 1985, el aumento de la población activa fue de 269.000 personas anuales de media entre 1978 y 1984, y el retorno de emigrantes por la crisis económica supuso que en el censo de 1981 se registraron 321.252 habitantes de 16 a 65 años que en el anterior censo de 1970 residían en el extranjero.

Sin embargo, más allá de estos factores demográficos, la verdadera causa del crecimiento galopante del paro fue la política de destrucción masiva de empleo descrita, las medidas legislativas que permitieron e impulsaron dicha política y la apertura económica que colocó el aumento de la competitividad como condicionante de la economía y por extensión, de las relaciones sociales.

La sustitución de empleo fijo por empleo precario y sumergido más barato y flexible, y la generalización de la eventualidad, constituyen un elemento de primer orden para el disciplinamiento del mercado de trabajo, haciéndole más transparente a las leyes de la oferta y la demanda.

Los mecanismos de la segmentación laboral

La segmentación laboral persigue tres objetivos: contener los salarios en un nivel que garantice una adecuada tasa de beneficios, conseguir que los comportamientos productivos sean los adecuados y flexibilizar la fuerza de trabajo para conseguir su adaptación a los cambios del mercado.

Los mecanismos de segmentación son el resultado del juego de fuerzas entre los actores del mercado de trabajo. A finales de los setenta y durante los ochenta, los empresarios buscaron nuevas formas de organización del proceso de trabajo para compensar el aumento de costes salariales. La internacionalización de la producción facilitó el aumento de escala de las grandes empresas y la introducción de nuevas tecnologías de comunicación y transporte. Todo ello fue favorecido por las instituciones.

La reconversión y el ajuste del empleo se verificaron mediante la externalización de tareas productivas, sacando fuera de la empresa y subcontratando parte de los procesos y posteriormente realizando contrataciones precarias que garantizaran la adaptación temporal a las variaciones del mercado. Los nuevos contratos precarizados frecuentemente tenían peores condi-

⁴¹ Andrés Bilbao. Op. cit. pág. 50.

ciones laborales y las personas sujetas a ellos menor capacidad de defensa sindical.

Este proceso transcurre en dos fases, la de reconversión y ajuste del empleo y la de crecimiento neto bajo las pautas del nuevo modelo laboral. Este crecimiento permitió presentar la precarización masiva de los nuevos contratados en la fase de expansión como un mal menor y un coste necesario para generar empleo. La segmentación laboral es el resultado de la interrelación de diferentes políticas y sus efectos van más allá del mercado de trabajo, al generar distintas experiencias laborales que a su vez implican distintas subjetividades, lo cual refuerza la segmentación⁴².

Entre 1977 y 1984, una vez desactivada la capacidad de lucha de los sectores ocupados al principio de la crisis, se puede realizar la gestión empresarial más flexible y los cambios legislativos que la amparan y estimulan.

El ataque a las condiciones laborales se produce desde los sectores más periféricos hacia los más centrales del mercado de trabajo. Con la apertura de las líneas de división en el interior de la clase obrera se produce también su debilitamiento político progresivo.

La transformación del marco de regulación laboral del período anterior se traduce en la pérdida de uniformidad de las condiciones de trabajo. En la medida que la unificación político-organizativa de la clase obrera se había basado en esta uniformidad, al perderse ésta, también se quiebra dicha unificación.

Los resultados son diversas líneas de segmentación. Trabajadores estables que han mantenido su empleo, personas que han perdido su empleo e integran el colectivo de parados de larga duración, los que han perdido su empleo y entran en el mercado de trabajo como fijos o como precarios, los jóvenes y mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo como desempleados con empleos temporales que alternan con períodos de desempleo⁴³.

La negociación colectiva

Desde 1977 se inició un proceso de centralización de la negociación colectiva a escala de toda la economía nacional como escenario principal en la determinación de las condiciones laborales. Esta dinámica que comienza con los Pactos de la Moncloa, finaliza con el Acuerdo Económico y Social en 1986.

Sin embargo la centralización no es absoluta, ya que por un lado la dinámica de negociación a escala sectorial o de empresa a menudo es incoherente

⁴² Albert Recio. «La segmentación del trabajo en España» en «Las relaciones laborales en España» Op. cit. pág. 99 a 107.

⁴³ Andrés Bilbao. Op. cit. pág. 67 a 76.

con los acuerdos globales. En contra de la opinión sindical, proliferan convenios de empresa, convenios franja para colectivos determinados, etc. Por todo ello y a pesar de que sólo el 20% de los convenios son de ámbito de empresa, no cabe hablar de un modelo totalmente centralizado.

La densidad de la presencia sindical supone también la posibilidad de aplicar condiciones superiores donde más fuerza movilizadora exista y por el contrario el incumplimiento a la baja de los acuerdos globales donde no exista fuerza para garantizar su aplicación.

En cuanto a los contenidos de esta negociación colectiva sujeta a los acuerdos generales podemos destacar los siguientes:

- * A medida que avanza la década de los 80 las estrategias empresariales se hacen más agresivas y comienzan a introducir reivindicaciones patronales en los convenios como respuesta a las reivindicaciones obreras.

- * A pesar del ajuste continuo de plantilla no hay prácticamente cuestiones relativas a la contratación. Estas se relegan al plano legislativo.

- * Son escasos los contenidos referentes a productividad, absentismo y mejoras en seguridad e higiene.

- * La jornada laboral es un contenido habitual de los convenios, consiguiéndose notables rebajas en este período.

- * El abanico salarial tiende a partir de 1980 a abrirse, incorporando crecimientos porcentuales y columnas salariales variables, así como convenios franja para incentivar a ciertos colectivos.

- * La revisión salarial se realiza con referencia al IPC previsto. Esto supone un cambio de la tasa de inflación anterior más algún punto a la tasa de inflación prevista.

- * A menudo se excluyen de los componentes del IPC, para las revisiones salariales, los precios agrícolas y las subidas del petróleo, e incluso el impacto de los cambios de paridad de la peseta.

Todos estos cambios contribuyen decisivamente a la moderación salarial. Sin embargo hasta 1984 los costes laborales unitarios descendieron más por la pérdida de empleo que por la reducción de los salarios reales en los trabajadores ocupados.

En resumen los contenidos de los convenios colectivos se concentran sobre todo en salario y jornada.

La negociación colectiva en el período de los grandes acuerdos presenta tendencias contradictorias. A pesar de ser centralizada su aplicación se ve progresivamente reducida a un número menor de asalariados/as.

No solamente influye la mayor o menor presencia sindical, quedando al margen de los acuerdos los sectores no organizados, sino que la introducción sistemática de mecanismos de mercado en la fijación de las condiciones de trabajo, son un factor que excluye a colectivos crecientes de los acuerdos pactados. Las subidas porcentuales, la referencia a la inflación prevista, los acuerdos franja, las cláusulas de descuelgue, la negociación necesaria para la aplicación

de los acuerdos en lugar de la aplicación automática de dichos acuerdos, redundan en aumentar la diferencia entre los sectores con capacidad de lucha y los que carecen de ella. Aparece un proceso en el que los contingentes que ingresan en el mercado de trabajo en condiciones precarias se ven obligados a aceptar condiciones inferiores a las establecidas en los convenios. Esta práctica empresarial ilegal, va siendo legalizada a posteriori a lo largo del período.

La economía sumergida también constituye un sector al margen de la negociación colectiva. Tanto los sectores sumergidos como los precarios generan un tipo de trabajador que se puede denominar como «trabajador socializado» al servicio del conjunto de los empresarios, que rota de empleo en empleo, recibiendo por su labor el salario que tengan a bien pagarle y que además constituye un elemento de presión a la baja sobre los salarios y las condiciones de trabajo de los empleos estables⁴⁴.

También se producen tendencias a la descentralización de la negociación colectiva derivadas de la creciente cualificación de la mano de obra que auspicia el desarrollo tecnológico, lo cual facilita el aumento de la diferencia entre los asalariados en base a sus aptitudes técnicas. La formación será un elemento primordial para el ascenso social a través de la escala en el sistema productivo con tendencia a la disminución de los niveles más intensivos en mano de obra poco cualificada y homogénea.

Esta dinámica facilitará la aparición de fenómenos corporativos entre pequeños grupos, lo cual acentuará la tendencia a la concertación individual de las condiciones de trabajo.

Frente a todo esto la política de los sindicatos pide un mayor protagonismo y centralización de la negociación en un marco de transnacionalización de la empresa europea, lo cual redundará en un impulso de los sindicatos a escala comunitaria⁴⁵.

Es decir, la pérdida de raíces sociales se compensa con el aumento de la presencia institucional.

Los salarios

Entre 1979 y 1983 el excedente bruto de explotación de la industria respecto al valor añadido bruto aumentó el 12,7%, mientras que la masa salarial disminuyó, respecto a dicho valor añadido bruto, en un 8,9%.

En este mismo período las tasas de variación de los costes laborales unitarios en términos reales (descontando el deflactor del PIB industrial) pasaron del +4,8% en 1979 a -3,9% en 1983⁴⁶.

⁴⁴ Nota: A. Bilbao. El trabajador socializado. Revista de Sociología del Trabajo nº 4, 1978.

⁴⁵ Idem. pág. 397.

⁴⁶ Luis Malo de Molina y Eloisa Ortega. «El excedente bruto de explotación en la industria

Para Luis Toharia «el excedente neto de explotación (término utilizado por la contabilidad nacional para referirse a las rentas de propiedad y de la empresa) ha pasado del 36% del total de la renta en 1976 al 42% en 1984. Mientras que la remuneración del total de los asalariados pasó del 64% en 1976 al 58% en 1984.

Es necesario distinguir entre las dos componentes de la remuneración de los asalariados. Por un lado los sueldos y salarios netos de la población asalariada ocupada que pasó del 51% de la renta total en 1976 al 43% en 1984. Por otro lado las cotizaciones sociales, que pasaron del 13% de la renta en 1976 al 15% en 1984, debido al fuerte crecimiento de las pensiones de jubilación y de las prestaciones por desempleo (a pesar de los recortes introducidos por la Ley Básica de Empleo desde 1980).

Los gastos por seguro de desempleo pasan de ser casi inapreciables en 1973 a superar el 3% de la renta nacional en 1981, para reducirse a partir de 1982 por la ley citada, a costa de la drástica reducción del número de personas con derecho a esta prestación.

Las pensiones de jubilación se duplican como porcentaje de la renta, pasando de menos del 5% en 1973 al 10% en 1984.

Los sueldos y salarios netos reflejan la evolución de los salarios respecto a la productividad, mientras que las cotizaciones sociales obedecen a factores de tipo demográfico y en el caso del desempleo a factores de tipo económico.

Las dos componentes de la remuneración de los asalariados siguieron pues una trayectoria distinta. Mientras que las cotizaciones sociales aumentan más del 2% respecto a la renta total, los salarios y sueldos disminuyen el 8% en el período mencionado.

Como consecuencia de la política de pactos sociales la participación de los salarios en la renta nacional se retrotrae en este período a los niveles de 1973, dado que los salarios han crecido por debajo de la productividad, en base a la contención salarial y al descenso del número de ocupados»⁴⁷.

La cobertura de los parados

Según la EPA la población ocupada en España pasó de 12.239.000 personas en 1977 a 10.880.000 en 1987. A pesar de que los parados aumentaron de 682.000 personas a 2.924.000 en dicho período, las personas perceptoras de prestaciones por desempleo pasaron según el INEM de 245.000 en 1976 a 1.112.000 en 1987.

española» en «Estudios de economía del trabajo en España (II)». M^o de Trabajo y Seguridad Social. 1987. pág. 699.

⁴⁷ Luis Toharia Cortés. «La distribución funcional de la renta en España 1983-1986» en «Estudios de economía del trabajo en España (II)» Op. cit. pág. 733.

Esto quiere decir que el número de parados sin ningún tipo de prestación o subsidio pasó de 390.000 personas en 1977 a 1.800.000 en 1987, a pesar de que las prestaciones dedicadas al seguro de paro se multiplican por diez en este período, llegando en 1987 a suponer 1,26 billones de pesetas.

Las leyes laborales

La intervención estatal en la regulación del mercado de trabajo, ha experimentado en el período de los grandes acuerdos, desarrollos contradictorios.

Por un lado, la regulación de los derechos de negociación y representación colectiva, recogiendo el nuevo sujeto sindical aparacido con la democracia, han sido objeto de desarrollo y protección amplias en normas como la Constitución de 1978, el ET. de 1980 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1984, así como en sucesivas sentencias del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional.

Contradictoriamente con esta amplia regulación, los cambios producidos en el mercado de trabajo, han originado dinámicas que excluyen de facto a amplios sectores asalariados de la protección implícita en la negociación y representación colectivas.

Por otro lado, en lo tocante a legislación individual, que contiene todo aquello que no es legislación colectiva, siguiendo a Miquel Angel Falguera⁴⁸ podemos recoger las siguientes tendencias:

Continúa la dinámica de disgregación de la relación laboral tipo en base a la exclusión del ámbito regulador de dicha relación (art. 1.3 de E.T.). Quedan fuera funcionarios, prestaciones personales obligatorias, consejeros de administración, trabajo realizados a título de amistad o vecindad, o familiar, representantes de comercio cuando responden del buen fin de la operación y por último los amplios contingentes de asalariados expulsados por la crisis hacia el trabajo autónomo, que a veces encubre un trabajo asalariado.

Tendencia a la reducción del papel protector del trabajador en la legislación laboral. Los discursos contenidos en el ordenamiento jurídico laboral, tanto en leyes, como en sentencias, incorporan de forma creciente la filosofía de la flexibilización del mercado de trabajo, impulsando la elaboración de un derecho ajustado a la crisis mediante retoques operados en atención a las demandas empresariales. En particular podemos citar como máximos ejemplos de esta realidad la ley 32/84 de reforma del E.T., la ley 26/85 de reforma de la S.S., el R.D. 11/1992 de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Prestación por Desempleo, la ley 10/94 y el posterior decreto legislativo 1/95, de 24/3, conocidos como la Reforma Laboral, y desde luego, la

⁴⁸ Miquel Angel Falguera i Baro. La legislación individual de trabajo. En las relaciones laborales en España. OP.CIT. pág 271.

ley de empleo juvenil abortada por la huelga general de 14 de Diciembre de 1988.

Los derechos vulnerados por esta evolución legislativa afectan en gran medida, tanto a la estabilidad en el empleo y los supuestos de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, como a la protección por desempleo y jubilación.

Se debilitan también algunos principios fundamentales del derecho al trabajo como: pro operario, la condición más beneficiosa y la norma más favorable.

La progresiva inhibición, del Estado frente a los incumplimientos empresariales, con la única excepción de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS, ley 8/88 del 7 de abril), tiene su máximo exponente en la inoperancia de la Inspección de Trabajo en cuanto a su papel fiscalizador del Estado en su labor protectora del trabajo. Esta tendencia se produce en nombre de una supuesta equivalencia entre la intervención del Estado con el franquismo, mientras que la inhibición en favor de la autonomía de las partes constituiría, supuestamente una expresión democrática de las relaciones laborales.

Por último, la exteriorización del conflicto laboral fuera de la empresa ha estado representada por el recurso a los tribunales y órganos de mediación y conciliación del Estado, para la destrucción masiva de empleo.

La crisis del sindicalismo

En el corto periodo de 20 años, el movimiento sindical en España ha pasado del auge a la crisis.

En 1977, el sindicalismo, no solo era capaz de impedir las políticas de ajuste basadas en la reducción de plantilla y los recortes salariales, sino que, a pesar de su ilegalidad y de haber soportado una feroz represión, se convirtió en una seña de identidad de la democracia, desplazando al sindicato vertical y constituyéndose en interlocutor de gobiernos y patronales.

Hoy, en la legalidad y constituyendo parte esencial del ordenamiento no solo económico sino también político de la democracia, los sindicatos no sólo demuestran su impotencia para frenar el paro masivo y la precariedad, sino también para impedir el deterioro de las condiciones de trabajo de la mayoría de los sectores estables. A pesar de ello, la imagen que el poder difunde de los sindicatos es la de instituciones conservadoras, que obstaculizan el progreso, corporativas y en la medida que impiden el desarrollo, causantes del paro y perjudiciales para los trabajadores.

La explicación de este cambio encuentra múltiples elementos al analizar los procesos contradictorios que se producen en los años de los grandes acuerdos, así como en las transformaciones económicas y productivas que se desarrollan en relación con ellos.

La crisis de lo sindical puede estudiarse desde dos puntos de vista, el de las causas externas a los sindicatos y el de las causas, que por afectar a sus concepciones y políticas son intrínsecas a ellos mismos.

*Las causas externas*⁴⁹

Son aquellas que afectan al marco socio-político y a la forma en que los cambios en dicho marco afectan tanto a las relaciones laborales como a las relaciones entre trabajadores y sindicatos.

Estas causas, en parte ya analizadas, son de varios tipos. La segmentación del mercado de trabajo, el paro masivo, la precariedad creciente, la descentralización productiva, la terciarización de la economía, la legislación laboral.

Estas dinámicas originan la disminución de las bases de apoyo de los sindicatos y favorecen la exclusión sindical no sólo en los sectores más explotados sino también en las emergentes capas medias asalariadas.

La consecuencia es paradójica. Cada vez es mayor la diferencia y la exclusión de millones de trabajadores, y sin embargo, los sindicatos aparecen indiferentes a esta realidad a pesar de que su falta de respuesta a la misma les debilita progresivamente.

El sindicalismo clandestino fue perseguido hasta 1977. Sin embargo, haciendo salvedad de este factor, el marco económico y social a partir de los años 60 en España, era análogo al de los países centro europeos en cuanto a crecimiento económico y pleno empleo.

Los sindicatos intercambian democracia (su legalización), por estabilidad social. En los Pactos de la Moncloa se emplea un lenguaje común con los sindicatos. Salir de la crisis y mantener el pleno empleo a través del consenso.

Esta transacción, clausura la posibilidad de enfrentar la crisis subordinando los recursos productivos y las formas de producción, distribución y consumo a la defensa de los derechos sociales. Con la desactivación de las luchas, también se desactiva la influencia de las minorías que propugnaban una *democracia radical y simultáneamente, aumenta la influencia de las corrientes* sindicales que aparecen como realistas y pragmáticas al no pretender más que la administración de lo que existe.

En este contexto, y en base a poderosos apoyos externos al movimiento obrero, UGT pasa de ser una fuerza marginal, con una influencia menor que cualquiera de las corrientes radicales, a ser la segunda fuerza sindical en las elecciones sindicales de 1978 y la primera en las elecciones sindicales de 1982.

A partir de este año, con la ocupación del gobierno por el PSOE. este partido, a diferencia de sus correligionarios franceses, no se entretiene en en-

⁴⁹ Andrés Bilbao. Op. cit.

vos Keynesianos sino que pone sobre la mesa un nuevo diagnóstico sobre la crisis. En él, aparece como la principal causa de la misma la rigidez del mercado de trabajo.

Partiendo de esta premisa, para conseguir la reactivación económica y crear empleo, es imprescindible flexibilizar el mercado de trabajo. El PSOE aborda de forma inmediata una política de Ajuste Positivo basada en la reconversión industrial, la reducción de la intervención del Estado y la flexibilización del mercado de trabajo.

De esta política se deriva una situación contradictoria para los sindicatos. Aunque son legales, su defensa de las condiciones laborales impide la modernización de la economía y la reactivación económica. Como consecuencia, al igual que los sindicatos eran para Franco organizaciones perjudiciales para el orden social, para Felipe González, los sindicatos, al ser un obstáculo para la salida de la crisis son perjudiciales para el orden económico.

La relación entre los trabajadores y los sindicatos se problematiza a partir de los cambios que genera la política de ajuste. La apertura de la crisis sindical se nos aparece como la percepción negativa que los trabajadores tienen de los sindicatos. Sin embargo, es necesario precisar que lo negativo en la conciencia de los trabajadores no es tanto el sindicato como el hecho de pertenecer a él.

En un medio presidido por la eventualidad y el paro, el trabajador siente la pertenencia al sindicato como un riesgo. A pesar del conflicto que le enfrenta con el empresario, el trabajador eventual no puede protagonizar dicho conflicto por su situación de inferioridad. Este trabajador percibe al sindicato como una objetivación de dicho conflicto, pero también percibe, una vez desactivado el movimiento obrero, la superioridad del empresario frente al sindicato.

Estas percepciones le conducen «libremente» y sin que nadie se lo imponga de forma explícita a mantenerse alejado del sindicato. Si la actividad sindical implica habitualmente para los estables una renuncia a la promoción profesional, para el precario significa con seguridad la pérdida del puesto de trabajo.

Aparece así una distancia entre el derecho a la actividad sindical y la posibilidad de ejercerlo. Esa distancia solo se recorre si se dispone de la fuerza necesaria en cada momento y lugar.

La segmentación laboral, en la medida que introduce numerosos estatutos laborales y por lo tanto diferencias en los intereses inmediatos, aumenta el poder discrecional del empresario y disminuye la base de apoyo del sindicato.

Estos mecanismos, al margen de la legalidad adquieren su fuerza en el hecho de que siendo reales nunca aparecen formalmente y constituyen la práctica cotidiana de las relaciones laborales sobre todo donde el sindicalismo es débil o inexistente.

En esta situación, la lealtad a la empresa aparece como contradictoria con la lealtad al sindicato. Unos trabajadores optan por la primera y otros por la segunda. Esta diferencia permite mostrar la autoexclusión sindical como algo libremente decidido y la hostilidad hacia los sindicatos como un fenómeno interno a los trabajadores.

A partir de aquí, la actividad sindical se enfrenta no solo a los empresarios sino también a una parte de los trabajadores de forma que la profecía de que los sindicatos son enemigos de los trabajadores, se cumple a sí misma.

Las causas internas de la crisis sindical

Hasta 1977 la práctica sindical se propone la defensa de las condiciones laborales. Cualquier otro contenido, como las peticiones de libertad y democracia, realimentaban la fuerza de dicha defensa.

A partir de los pactos de la Moncloa la actividad sindical vincula la defensa de los trabajadores, con la defensa de la reactivación económica. En ese momento empieza la crisis del movimiento sindical.

Para unir estas dos proposiciones, el sindicalismo mayoritario introduce un cambio en su discurso. Ahora ya no se trata sólo de defender las condiciones de trabajo, sino de hacerlo a través del aumento de la inversión privada que, al contribuir al crecimiento económico, es generadora de empleo y de mejoras en las condiciones laborales.

Este sutil cambio de proposiciones recibe el nombre de «modernización sindical». La historia de CC.OO., desde antes de su legalización, es la historia de las tensiones internas para la asimilación de este cambio, hoy fuertemente asentado. No ha sido así el caso de UGT, que tras su hibernación en el franquismo, nació ya modernizada en la democracia.

Es paradójico que el razonamiento modernizador, que pone en cabeza de la vida social al beneficio privado, aunque hoy reaparezca con nuevas denominaciones, como la teoría del goteo, tiene 220 años de antigüedad⁵⁰.

En una economía abierta como es la española y con una gestión económica basada en la oferta, el aumento de la inversión privada tiene como condición el aumento de los beneficios empresariales. Esto a su vez implica la reducción de los costes salariales.

Partiendo de esta ecuación aceptada en su primera parte, es contradictoria la defensa de los trabajadores en todos los casos en los que esta defensa no discorra paralela al aumento de los beneficios.

Las consecuencias de esta modernización son diversas:

⁵⁰ Adam Smith. Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones. Fce. 1987. Pags 16 y 251.

Aceptar la lógica económica como principio constitutivo de la sociedad y por lo tanto, aceptar que dicha lógica determine las condiciones de trabajo y los derechos sociales.

Despolitizar la acción sindical, o lo que es lo mismo, situar el orden económico fuera de la discusión democrática. El orden capitalista está más allá de la democracia, es su fundamento.

Una vez aceptado lo anterior, es muy difícil oponerse al despliegue de la racionalidad mercantil (globalización económica, competitividad, Europa de Maastricht, etc). Por extensión también es muy difícil oponerse tajantemente a las consecuencias de dicho despliegue (paro, precariedad, pobreza, etc).

La debilidad de las razones para combatir la destrucción de empleo y la degradación de las condiciones de trabajo ¿Cómo se va a justificar la oposición a la reducción de plantilla en una empresa inviable? Todos saben que tras la resistencia verbal, solo hay un intento de minorar el número de despidos o vender más caro el puesto de trabajo. La oposición consecuente, al ser excepcional y aislada, no sólo aparece como irracional, sino también como numantina e inútil.

El aumento de la precariedad y el paro junto con la creciente división interna del mercado de trabajo convierte la representación de todos los asalariados por parte de los sindicatos de clase en algo puramente simbólico.

La táctica defensiva de los sindicatos, refugiándose en los sectores estables que constituyen su base de apoyo tradicional, produce como consecuencias no queridas, un, un aumento de la diferencia entre estos sectores y los que ven fijadas sus condiciones laborales de manera arbitraria por los empresarios sin más criterio que la oferta y la demanda. Esto a su vez realimenta la debilidad sindical.

Sin embargo, a pesar de aceptar tantas cosas, no acaban aquí las culpas del movimiento sindical.

La defensa aunque moderada de los trabajadores estables como centro de la actividad sindical, aparece también como un hecho exterior a la lógica económica, es decir, como un hecho arbitrario y, por lo tanto, político.

El poder acusa a los sindicatos de corporativismo exigiéndoles que permitan la flexibilización de los trabajadores estables para igualar «solidariamente» a todos los trabajadores en la condición de precarios. La negativa de los sindicatos a acceder a todas estas pretensiones, les acarrea la acusación de impedir la reactivación económica en base a motivaciones egoístas frente a la racionalidad económica, que por ser técnica es neutral y representa a los intereses generales.

La resistencia a esta lógica por parte de los sindicatos es muy débil. Frente a la potencia de la racionalidad económica, las reclamaciones a políticas Keynesianas en un contexto diferente al que hizo posibles dichas políticas en Europa, solo cumplen el papel de aparentar que se tiene una política alter-

nativa. Las supersticiones, del progresismo acerca del nexo entre la defensa de los intereses obreros y el socialismo también cumplen un papel en la simulación de la oposición. La violencia de las oleadas flexibilizadoras ha provocado como respuesta cuatro huelgas generales que, con su extraordinaria importancia, han pasado a formar parte del paisaje democrático, representando poco más que el papel de muestras rituales de desacuerdo.

La propuesta de crecimiento económico, inviable ecológicamente sin apenas impregnación de la crítica al modelo desarrollista y consumista en la acción sindical cotidiana junto con el hecho de que más de tres millones de mujeres amas de casa pasarían a engrosar el paro si exigieran un trabajo asalariado en la misma proporción que lo hacen los hombres, nos ofrecen un cuadro de debilidad teórica por parte del sindicalismo a la hora de enfrentarse con los fenómenos de mercantilización de la fuerza de trabajo.

El aumento creciente de la diferencia en el seno de la clase obrera, supone un crecimiento análogo de la dificultad para su expresión unitaria a partir de sus intereses inmediatos. Mientras los sindicatos basan sus estrategias solo en sus intereses y en los sectores estables más que en las razones y en los sectores periféricos y excluidos, su debilidad como movimiento irá en aumento, lo cual no quiere decir que ante el vacío de cualquier otra alternativa no puedan conseguir seguimiento de los muchos perjudicados cuando convoquen a la protesta.

Los sindicatos han equilibrado su progresiva debilidad como movimiento mediante su relativa y siempre condicional, fuerza como institución. Pero esto es lo mismo que decir que también aumenta su papel como maquinaria para el disciplinamiento de la fuerza de trabajo.

Valoración de los grandes acuerdos

Para CC.OO. la concertación ha sido la variable dependiente de la coyuntura política. Desde el punto de vista sindical la política de pactos ha fracasado en sus resultados. El IV Congreso Confederal de CC.OO. celebrado en noviembre de 1987 estimó que la concertación institucionalizó el desnivel entre democracia política y socioeconómica, debilitó a los sindicatos y al movimiento obrero, produjo el intercambio de derechos sindicales por sacrificios para los trabajadores, frenó la participación y la movilización y debilitó el sindicalismo de clase, entre otras causas por la moderación política de los sindicatos⁵¹.

Para UGT el balance es distinto. Aunque en el Comité Confederal de octubre de 1987 Nicolás Redondo afirmó que «los pactos ya no son posibles, lo fueron en la transición porque se buscaba la legitimación política»⁵². En

⁵¹ Agustín Moreno. Op. cit. pág. 28 a 33.

⁵² Joaquín Estefanía y R. Serrano. Op. cit. pág. 15.

1986, el mismo líder resumió a propuesta de periodistas su opinión sobre el período transcurrido desde la legalización de los sindicatos hasta esa fecha: «si hace 10 años me hubieran asegurado que la situación sería la que hay ahora, yo firmo»⁵³.

También la valoración de la CEOE es optimista:

«Las características de la situación (1976) no permitían aventurar un balance tan positivo en líneas generales como el que nos podemos permitir transcurridos diez años, con algunas reservas y problemas». «La situación social era de gran inestabilidad como consecuencia de un elevado índice de conflictividad social, ... los sindicatos ilegales, clandestinos, representados por distintos movimientos, especialmente por el sindicato comunista CC.OO. ... que mantiene una situación de privilegio tanto respecto a sindicatos situados a su izquierda como a la UGT, incipiente, que no tiene presencia, ... esta situación condicionará el panorama sindical durante algunos años».

«Hasta 1979 la conflictividad alcanzará cotas muy elevadas ... los conflictos escapan en ocasiones del control de los propios sindicatos convocantes, CC.OO. y UGT. Las asambleas de trabajadores se convierten en órganos decisorios en los que frecuentemente sindicatos minoritarios y radicales consolidan conflictos duraderos apoyados en la acción preferente de piquetes violentos ... esto tiene consecuencias negativas, no sólo para la economía y las empresas sino también para alguno de los sindicatos convocantes, como la UGT, que corre el riesgo de una pérdida de personalidad y afiliación al ver reducido su papel al de seguimiento de las movilizaciones ... UGT rompe la unidad de acción con CC.OO. e inicia una dinámica de diálogo con la CEOE, ... dicho cambio de UGT contribuye a facilitar el debate parlamentario del E.T. y crear las condiciones para la conclusión del AMI y la aplicación de los criterios que en él se establecen»⁵⁴.

Sin embargo, desde la óptica empresarial existen opiniones más matizadas, caracterizando los pactos como «realidades duales cargadas de implicaciones tanto instrumentales como simbólicas. Valor instrumental para aplicar políticas económicas en un contexto de crisis y de democracia no consolidada y valor simbólico como emergencia de una nueva política de relaciones laborales con autonomía de los agentes sociales. La presencia del gobierno no desvirtúa la naturaleza de autorregulación del conflicto social.»

«En cuanto a su dualidad, se destacan como aspectos positivos la realización de la negociación colectiva, la institucionalización de las reglas del juego —con el recíproco reconocimiento de las partes y la inclinación a la negociación como método de resolver el conflicto— y el control de la inflación.

⁵³ Justo Domínguez. «Diez años de relaciones industriales en España» en «Pactos sociales, sindicatos y patronal en España». Op. cit. pág. 75.

⁵⁴ Rodrigo Iglesias. Op. cit. pág. 146 a 150.

Aunque no hubo mejoras en el empleo hasta que no se introdujeron medidas de liberalización del mercado de trabajo.

Los aspectos negativos serían la continuidad de las rigideces institucionales del franquismo en el mercado de trabajo, que pesaron durante el proceso de ajuste de las empresas, la lentitud con la que se abordó la reconversión de los sectores en crisis, la rigidez que introducen los pactos en la negociación colectiva al aplicar condiciones homogéneas a situaciones diversas que requieren tratamientos individualizados y la escasa contribución a la articulación de los distintos niveles de negociación colectiva.

Estos defectos originaron la desafección de los empresarios debido a las dificultades para que en los convenios de ámbito superior a la empresa se defina un concepto operativo de masa salarial, que evite el fenómeno de los deslizamientos salariales ligados a factores específicos en cada empresa (modificación de plantillas, en cuantía, cualificación y antigüedad).

Los empresarios proponían aplicar los aumentos salariales a la masa salarial bruta y los sindicatos defendían los niveles retributivos pro categorías como base para dichos incrementos.

Otro factor de descontento era la tendencia a concentrar los aumentos salariales en el salario bruta en detrimento de las columnas salariales variables y muy particularmente en las primas de productividad. El aumento de las partes fijas de la masa salarial bruta desincentiva el crecimiento de la productividad y la reducción del absentismo mermando la capacidad competitiva de las empresas.

La escasa eficacia de la negociación colectiva como vía de la mejora de la productividad ha llevado a las empresas a recurrir reiteradamente a la vía alternativa de las regulaciones de empleo y el recorte de plantillas en la mayoría de los casos por el procedimiento de las bajas incentivadas que, aunque más costosa, resultaba menos conflictiva.

Según esta misma fuente las limitaciones y rigideces asociadas a la negociación colectiva centralizada, bien en la forma de pactos sociales de alcance general o de convenios colectivos de alcance nacional, ha motivado que un número creciente de empresas se haya descolgado de la negociación centralizada.

Aunque la tendencia a la negociación descentralizada es común en la mayoría de los países industrializados, en el caso de España, donde apenas existe articulación entre los diferentes ámbitos de negociación colectiva, la descentralización no conduce a una mayor articulación institucional de las relaciones industriales, sino a una progresiva Balcanización.

El paso del centro de gravedad de las relaciones industriales de nivel macro de los pactos al nivel micro de la empresa, es consecuencia de los cambios en el escenario competitivo de las empresas. En un contexto de apertura de la economía, la competitividad de las empresas requiere llevar a cabo continuos aprendizajes, innovaciones y ajustes a escala local (de empresa, sector o terri-

torio) y las relaciones industriales tienden a empresarializarse y a devenir en un conjunto articulado de estrategias de gestión de recursos humanos⁵⁵.

Las corrientes del sindicalismo radical tanto dentro como fuera de CC.OO. realizaron un balance muy negativo de esta política: «pérdida de poder adquisitivo de los salarios por la acción combinada de la inflación y los topes salariales, aumento vertiginoso del paro, destrucción masiva de empleo, precarización del trabajo y descenso de la movilización». Para estas corrientes la política de pactos sociales presentaba los siguientes rasgos: «los pactos parten del aumento del beneficio empresarial como motor de la creación de empleo y mejora social, tras la denominación de economía nacional ocultan el conflicto entre beneficios y salarios, crean ilusiones acerca de la salida para el desempleo y la desigualdad de la mujer, plantean el consenso como la esencia de la democracia obviando la violencia que dicho consenso encubre, frena las movilizaciones, desanima a los sectores combativos, genera el apoliticismo y el individualismo, produce sectarismo y represión hacia las minorías radicales, chantajea a los trabajadores con el riesgo de golpe militar si defienden sus derechos, confunden los intereses de las burocracias sindicales con los de la clase obrera»⁵⁶.

En mayor o menor medida el proceso de concertación se presenta como una contribución necesaria de los trabajadores para la estabilización de la democracia. La negociación colectiva, presidida por los grandes acuerdos durante cerca de una década (1977-1986), aporta como positivo la rebaja de la jornada laboral pero sin embargo se constituye en el mecanismo para la moderación salarial dejando libre el paso a las políticas de destrucción de empleo, precarización de los contratos, aumento del control patronal sobre el proceso de trabajo y, todo ello en un contexto de crecimiento descomunal del paro. La aceptación de sacrificios (compartidos en el papel por todas las clases sociales), tiene como única recompensa la institucionalización sindical y su representación en régimen de monopolio de la clase obrera, no tanto por la adhesión activa de los representados como por la ausencia de cualquier alternativa capaz de impugnar esta dinámica.

La imposición del modelo liberal de gestión del mercado de trabajo ha requerido la reducción de la clase obrera como realidad político-organizativa en el comienzo de la transición a un mercado de trabajo fragmentado, atravesado por innumerables líneas de segmentación e integrado por individuos apolíticos con intereses diferentes y a menudo contradictorios.

El diagnóstico de la crisis económica que se va abriendo paso en los años de la transición como crisis de oferta, supone la culpabilización del aumento salarial y de los gastos sociales del Estado. Este diagnóstico marca como la única política posible la que adapta los costes productivos a las exigencias de

⁵⁵ Joaquín P. López Novo. «Empresarios y relaciones laborales, una perspectiva histórica» en «Las relaciones laborales en España» Op. cit. pág. 140 a 144.

⁵⁶ Informe CAES. «Para enterrar de una vez por todas el pacto social». 1987. pág. 5.

los precios y de la demanda. Es necesario eliminar las rigideces en la fijación del precio de los factores productivos, en particular de la fuerza de trabajo.

Con este diagnóstico, la resolución de la crisis no pasa por resolver los desequilibrios que perjudican a los trabajadores (desempleo y pérdida de poder adquisitivo) sino por flexibilizar el mercado de trabajo, la reconversión, el control del déficit público y la inflación, permitiendo así el crecimiento económico⁵⁷.

La oposición entendida como crítica teórica y práctica a este diagnóstico y a las políticas que se derivan de él, es algo más que la elaboración de propuestas sobre el pleno empleo al tiempo que se desactiva el movimiento de masas. La crítica al despliegue de la gestión liberal del mercado de trabajo sólo puede hacerse desde la interrupción de dicho despliegue y eso requiere la expresión de los trabajadores como fuerza política.

La distancia entre la estrategia y la táctica convierte la acción sindical de estos años, salvando las diferencias, entre sindicatos, suficientemente expresadas con anterioridad, en un alarde de impotencia frente al avance de la flexibilización y la precarización. Proclamar una política alternativa a la existente y desactivar el movimiento, haciendo invisible el conflicto social latente, cada vez mayor, son propuestas contradictorias.

El intercambio de paz social por reconocimiento institucional y la débil participación sindical en el poder constituido a costa de disolver el poder constituyente de las movilizaciones obreras, han colaborado para poner la economía en el puesto de mando de las relaciones sociales. El aumento de las diferencias en el seno de la clase obrera ha debilitado a los mismos sindicatos al hacerles cada vez más dependientes del Estado.

Es necesario entender la paz social no como ausencia total de movilizaciones, sino como la desconexión entre las mismas y la lógica económica general, la sectorialización y descoordinación de dichas luchas y en general el no sobrepasar miento de un cierto límite a partir del cual sería inviable la racionalidad del proceso económico. Lo único irracional en estos años ha sido el aumento del paro, la precarización y la exclusión social.

La pacificación laboral supone la casi desaparición de las huelgas de solidaridad y la focalización de los conflictos de forma que aparece un mapa donde los espacios conflictivos están rígidamente separados de los espacios no conflictivos.

La movilización sostenida es la ruptura de la normalización. Significa la puesta en cuestión de un orden regido por la racionalidad del mercado. Desde esta racionalidad, la movilización es un hecho irracional porque significa la posibilidad de alterar las relaciones técnico-económicas desde presupuestos que no lo son. Si se supone que el mercado es el instrumento de asignación correcta de los factores que intervienen en el proceso económi-

⁵⁷ Andrés Bilbao. Op. cit. pág. 44 y 45.

co, la intervención de factores externos o es superflua o es opuesta a la lógica de la economía.

En la apertura de ese intersticio está contenida la posibilidad de la crítica radical al orden de la economía en dos sentidos: mostrando que la naturalidad técnico-económica no es más que un producto ideológico de las relaciones de poder y cuestionando la supeditación de las necesidades de los individuos a los requerimientos que señala la técnica económica⁵⁸.

Es difícil prever el desarrollo de los acontecimientos de haber adoptado CC.OO., la única fuerza sindical con dimensión, raíces y legitimidad en el movimiento, una política más firme frente a las conspiraciones de UGT para sofocar el movimiento. Sin embargo, es fácil conocer el resultado del triunfo de estas conspiraciones.

A menudo se ha esgrimido la falta de apoyo de masas para sostener una actividad sindical distinta que neutralizara los intentos de convertir a los sindicatos en un aparato más (aunque contradictorio) para el disciplinamiento de la fuerza de trabajo.

Algunas encuestas ponen de manifiesto lo dudoso de esta afirmación.

A comienzos de la transición política española, las disposiciones de la clase obrera, que suponía el 75% de la población activa, estaban basadas en: «un gran esfuerzo individual y familiar en las últimas décadas por la movilidad social (4,2 millones de personas se desplazan de su lugar de origen), con una situación de pleno empleo hasta la mitad de los setenta y experiencias generalizadas de luchas por reivindicaciones semilegales o ilegales que comportaban riesgos, y no durante un año o dos, sino durante quince o veinte años, a pesar de lo cual, la clase obrera no tiene cultura política»⁵⁹.

La autocalificación política de los españoles en 1977, según una encuesta del CIS era la siguiente: «14% se sentían de izquierda y extrema izquierda, 26% del centro, 17% de derechas y el 44% no manifestaba ninguna preferencia»⁶⁰.

En el informe FOESSA de 1975 se percibe una gran apertura de opiniones ya que el 56% de los trabajadores industriales y de servicios opinaban que sería necesario que «todos nos intereseamos y nos hagamos cargo de la política» mientras que el 36% opinaba que «es necesario que un hombre destacado tenga autoridad sobre nosotros»; un 31% creía que lo fundamental era el desarrollo económico y un 7% que hubiera cambios políticos⁶¹.

El voto obrero en las primeras elecciones generales del 15 de junio de 1977, contó con una participación del 85%, muy superior a la media, y se dirigió masivamente (72,6%) a partidos socialistas y comunistas. El voto al PSOE

⁵⁸ Idem. pág. 97.

⁵⁹ Víctor Pérez Díaz. «Clase obrera, partidos y sindicatos». Fundación INI. 1979. pág. 18 y 19.

⁶⁰ Carlos Huneeus. «La UCD y la transición política en España». Editorial CIS. 1985. pág. 158.

⁶¹ Víctor Pérez Díaz. «Clase obrera, orden social y conciencia de clase». Fundación INI. 1980.

(48%), fue más del doble que el voto al PCE (19,5%), no tanto por diferencias en las propuestas (ambos proponían democracia, cambio social y retórica de izquierdas), como por la «imagen»⁶².

Esta «imagen» opera en el voto de los afiliados a CC.OO. y UGT en las elecciones mencionadas en el sentido de dirigir el 47,8% de los votos de afiliados a CC.OO. a partidos socialistas, el 39% a partidos comunistas y un 10% al centro y la derecha. Los afiliados a UGT lo tenían más claro, votando en un 74,2% a partidos socialistas, un 21,1% al centro y la derecha y un 2% a partidos comunistas⁶³.

En lo que respecta a las relaciones entre trabajadores y empresarios, una encuesta de 1978 expresa que el 52% de los trabajadores opinaban que la empresa «es un espacio con un interés común», un 70% que «aunque es fácil criticarles, los empresarios son imprescindibles» y un 59% que «sin empresarios y con autogestión todo iría mejor»⁶⁴.

Sobre los Pactos de la Moncloa el 25,4% de los trabajadores encuestados en 1978 opinaban que «eran razonables», el 35,2% que «eran inútiles y perjudiciales» y el 38,7% no tenían opinión⁶⁵.

En una encuesta del CIS de diez años después la opinión obrera sobre los pactos es mucho más favorable a pesar de los resultados negativos de dichos pactos. El 50% se declara a favor, el 16,8% en contra y el 33,2% indeciso⁶⁶.

Podemos concluir pues que el peso de los posicionamientos de los grupos organizados tuvieron, dado lo contradictorio de las actitudes obreras, un papel decisivo tanto en el desarrollo de los acontecimientos como en la conformación de las subjetividades.

Con la desaparición de la escena política de millones de trabajadores, se crean las condiciones para la salida de la crisis basada en la desestructuración del mercado de trabajo. Ha sido necesaria la crisis de la clase obrera, progresivamente afectada por la disgregación y la insolidaridad, para hacer posible la legitimación del capitalismo como libertad de mercado, al tiempo que se degradan las condiciones de vida de la mayoría de los asalariados/as.

En los procesos descritos entre 1977 y 1986 se puede visualizar la conexión entre dos modelos similares de modernización, el del último franquismo y el de la democracia. Ambos basados en la supeditación de la sociedad al beneficio privado. Para hacer posible esa continuidad fue necesario liquidar la posibilidad de un modelo de sociedad en la que en lugar de que las personas y la naturaleza estén subordinadas a la acumulación de capital, fuera esta última la que se supeditara a las necesidades de los individuos y al respeto a la naturaleza.

⁶² Idem. pág. 20.

⁶³ Víctor Pérez Díaz. «Clase obrera, partidos y sindicatos» Op. cit. pág. 109.

⁶⁴ Víctor Pérez Díaz. «Clase obrera, orden social y conciencia de clase». Op. cit. pág. 39.

⁶⁵ Víctor Pérez Díaz. Op. cit. pág. 24.

⁶⁶ Estudio sociológico sobre las orientaciones, actitudes y demandas sindicales de los trabajadores españoles. Nº 15. CIS. 1988.