

## El sindicato en España: del fordismo al capitalismo globalizado (1939-1999)<sup>1</sup>

Javier Tébar Hurtado<sup>2</sup>

Recibido: 24/9/2020; Aceptado: 15/12/2020

**Resumen.** En el artículo se analiza la evolución histórica del sindicalismo en España, entre mediados del siglo XX y el escenario de la globalización al terminar la centuria. Está organizado a partir del argumento de que a cada modelo productivo corresponde un modelo de resistencia, estableciéndose una relación de carácter ambivalente entre el capital y las formas de movilización obrera. El análisis de estas dinámicas es particularmente útil para el estudio del peculiar fordismo implantado por un estado franquista necesitado de la institucionalización de algún tipo de representación que canalizase el principio de autonomía colectiva como campo de juego de la relación salarial de fábrica, y que abría al mismo tiempo la posibilidad de articular la potencia de la movilización obrera. La profunda erosión del modelo fordista, como fenómeno general, a lo largo del último tercio de siglo se ha combinado con la perduración de una de sus bases, el taylorismo, y con la aparición de nuevos modelos productivos, que han contribuido a la desmovilización obrera y su desafección hacia la política.

**Palabras clave:** Sindicalismo, fordismo, dictadura, globalización, desregulación.

### [en] The Trade Union in Spain: from Fordism to globalized Capitalism (1939-1999)

**Abstract.** The article analyses the historical evolution of trade unionism in Spain, between the middle of the 20th century and the globalization scenario at the end of the century. It is based on the argument that there is a model of resistance in correspondence to each production model; and supposes the existence of an ambivalent relationship between the several forms of capitalism and the mobilizations of the working class. The analysis of these dynamics is particularly useful for the study of Fordism implanted by a Francoist state, that sought the institutionalization of some precarious type of representation that would channel the principle of collective autonomy in the factory wage system, and that opened to the same time the possibility of articulating the power of workers' mobilization; but opened up at the same time the possibility of articulating a powerful workers' mobilization. A progressive wear of the Fordist model throughout the last third of the century has been combined with the persistence of one of its bases, Taylorism, and with the appearance of new production models that have contributed to the demobilization of workers and their disaffection with politics.

**Keywords:** Trade Unionism, Fordism, Dictatorship, Globalization, Deregulation.

**Sumario:** 1. Propósito. 2. Fordismo y Franquismo. 3. De nuevo, el movimiento obrero. 4. La disolución de un paradigma. 5. El 14D como fenómeno disruptivo. 6. La década de fin de siglo. 7. Referencias bibliográficas.

**Nota biográfica del autor:** Javier Tébar Hurtado es profesor asociado de Historia en la Universidad de Barcelona y subdirector de la revista *Segle XX*. Es coordinador de la sección de Historia Sindical de la Red Eurolatinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo. Editor y coautor de *El movimiento obrero en la gran ciudad. De la movilización sociopolítica a la crisis económica* (2011); sus trabajos publicados más recientemente son: "El movimiento obrero durante la transición y en democracia", en Molinero, C. e Ysàs, P. (Dir.), *Las izquierdas en tiempos de transición* (2016), junto con José Luis López Bulla, *No tengáis miedo de lo nuevo. Trabajo y sindicato en el capitalismo globalizado* (2017); junto con José Babiano (Ed.), *14D. Historia y memoria de la huelga general* (2018).

**Cómo citar:** Tébar Hurtado, J. (2020): El sindicato en España: del fordismo al capitalismo globalizado (1939-1999), en *Sociología del Trabajo*, 97, 1-12.

<sup>1</sup> Este artículo se inscribe dentro de los resultados del proyecto RTI2018-099188-A-100 "Los determinantes institucionales del funcionamiento del mercado de trabajo en España (1939-2017). Un estudio en perspectiva comparada en el marco de la Europa del Sur", financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Agradezco la lectura, comentarios y críticas que me han proporcionado Marcial Sánchez Mosquera, Pere Jódar, Javier Aristu, Ramon Alós, y José Babiano.

<sup>2</sup> Universidad de Barcelona, Departamento de Historia y Arqueología  
javiertebar@ub.edu

## 1. Propósito

El propósito del artículo es analizar la evolución histórica del sindicalismo en España entre mediados del siglo XX y el escenario de la globalización al terminar la centuria, haciéndose imprescindible para ello una caracterización del tipo de fordismo asociado a la dictadura franquista.

A partir de una determinada concepción, propia de los regulacionistas franceses (Aglietta, Boyer, Coriat, Lipietz), el fordismo como una síntesis de medidas keynesianas, gran industria, relaciones laborales, pleno empleo y políticas de bienestar en España no se llegó a alcanzar, y en cierto modo, hasta bien entrados los años setenta y principios de la década siguiente. El porqué de esta peculiar implantación del fordismo español respondería a la falta de reconocimiento de unos sindicatos que negocian los convenios, a la reproducción a través de un Estado de Bienestar inexistente bajo la dictadura, por mucho que en ocasiones se plantee que sus bases las avanzó el franquismo a partir de 1968 a través de un sistema de Seguridad Social, claramente insuficiente, como insuficientes lo eran las políticas sanitarias y de educación en todos sus niveles. Además de situar en planta a miles de trabajadores a la búsqueda de la estandarización del producto para ser más competitivos en precios, el fordismo requeriría de una relación laboral donde se contemplara el intercambio no sólo de trabajo por salario (de subsistencia), sino de productividad por salario (de consumo). En España se estaría en un claro retraso respecto a los países de su entorno.

El material utilizado en este trabajo se organiza a partir del argumento teórico de que a cada modelo productivo corresponde un modelo de resistencia. De manera que el fordismo habría producido nuevas posibilidades de resistencia y movilización articuladas en torno a la negociación salarial y la fijación del precio justo del trabajo. Al mismo tiempo, la forma Sindicato, entiéndase como sindicato de clase representativo, es funcional a la articulación de la relación salarial fordista (separación de la carga de trabajo entregada y del salario, la capacidad de consumo, etc...), por una parte, y, por otra, es un fenomenal espacio de socialización, de subjetivación obrera y de acumulación de recursos de poder, que refuerza de manera intrínseca la organización obrera (Silver, 2005: 20). Esta es una ambivalencia que ha caracterizado la relación entre el capital y las formas de movilización obrera, en el propio comportamiento de los trabajadores respecto de la negociación y el conflicto (Hyman, 1978, 1981), así como en las vías de “penetración parcial” y “limitación” expresada en la cultura de los jóvenes de la clase obrera en su incorporación al mundo del trabajo bajo el capitalismo tardío (Willis, 2008: 139-140, 146).

El análisis de estas dinámicas nos parece particularmente útil para el estudio del peculiar fordismo implantado por un estado franquista necesitado de la institucionalización, bajo férreo control dictatorial, de alguna suerte de representación que canalizase el principio de autonomía colectiva como campo de juego de la relación salarial de fábrica, pero que abría al mismo tiempo la posibilidad de articular la potencia de la movilización obrera. Esta situación inicial se desarrolló durante los años sesenta al ritmo de la represión, de manera que a cada éxito electoral, negociador o movilizador de los trabajadores y sus organizaciones clandestinas se acompañó de prohibiciones y persecuciones. La consulta de las escasas y poco fiables cifras de la época revela el avance de convenios y luchas en formas de dientes de sierra de avances y retrocesos. Esta situación cambiaría en la década de los setenta, en un contexto álgido de la conflictividad laboral marcado por problemas (políticos, económicos y sociales) de orden interno, pero también por factores exteriores relacionados con la progresiva crisis del fordismo y por el impacto de las sucesivas crisis del dólar y del petróleo.

## 2. Fordismo y Franquismo

Desde el final de la guerra la dictadura franquista buscó un modelo desequilibrado favorable a la industrialización. El Instituto Nacional de Industria, creado en 1941, fue una pieza clave para sus planes. La Guerra Fría fue un bálsamo para el Régimen, suavizando la situación de aislamiento del país. Iniciada la década de los años cincuenta se crearon grandes empresas ligadas al INI, como eran SEAT en Barcelona (Tappi, 2010) o ENASA, ENARO, Boetticher y Navarro, Marconi o Construcciones Aeronáuticas en Madrid (García Ruíz, 2019: 53). En las grandes fábricas de la siderurgia, la química, la máquina-herramienta y los electrodomésticos se incorporó una fuerza de trabajo sin cualificación y de origen agrario. Los Planes de Desarrollo de 1959 que articularon la política industrial representaron una ruptura con la concepción falangista de supeditación de la economía a la política, se liberalizaron las importaciones y se permitió la entrada de capital extranjero, mejorando la infraestructura técnica y fomentando los cambios necesarios para la apertura a los mercados exteriores (García Ruíz, 2019: 59, 61). Los «tecnócratas» del Opus Dei plantearon conectar la economía española a la del resto de los países de la Europa occidental. El llamado ‘milagro económico español’ se produjo a base de migración interior y exterior, pobreza y miseria. Durante este proceso, en las zonas que se industrializan nacieron o revivieron empresas industriales que se organizarían a la manera fordista: grandes cadenas de producción destinadas a conseguir elevadas cotas de producción y de productividad y expansión del consumo. Los efectos de estos cambios fueron sorprendentemente rápidos, pero la parte más dura de la repercusión de las medidas del Plan recayó sobre la sociedad, pues provocaron un inicial período de recesión económica, el incremento del paro y la caída de la renta per cápita a comienzo de la década de los años sesenta.

El modo de regulación del capital fordista se hizo hegemónico en la Europa de los “Treinta Gloriosos”, la expresión francesa que remite a las tres décadas de crecimiento económico que van desde el final de la Segunda Guerra

Mundial hasta el shock del petróleo de 1973. Sin embargo, en tanto que paradigma conoció diversas variantes nacionales. De este modo, en España, el fordismo se implantó durante la dictadura al hilo del proceso de industrialización y urbanización iniciado en los años cincuenta. En términos de producción en masa, por lo tanto, se extendió en un contexto específico de coerción (Babiano, 1998; Tappi, 2010). Entre los trabajadores y las clases medias españolas fue habitual durante aquellos años realizar jornadas prolongadas por las horas extra y el pluriempleo, constituidas en dos grandes instituciones que hicieron posible el crecimiento económico a lo largo de aquella década. Las fórmulas tayloristas de organización del trabajo se irán imponiendo y surgió un fordismo muy peculiar, pero que representará un nuevo paradigma. Las intuiciones de un observador como el líder sindical Marcelino Camacho sobre las transformaciones del Madrid de la época parten de la percepción de que los talleres de *modistillas* y de la pequeña manufactura habrían sido substituidos por las grandes empresas industriales (Camacho, 2015: 122), produciendo una profunda transformación en el mundo del trabajo.

La dictadura del general Franco, más allá de su largo proceso de institucionalización y de su doble alma fascista y nacional-católica, siempre conservó un carácter antiobrero. Su obsesión antimarxista apelaba al marxismo entendido como obrerismo, como movimiento obrero organizado. De ahí que los trabajadores del campo y la ciudad, así como sus organizaciones políticas y sindicales, fuesen considerados como enemigos, lo que les convirtió en víctimas del terror fundacional del régimen y nunca dejaron de estar perseguidos en tanto que sujeto colectivo. La dictadura, en efecto, trazó un plan inicial de exterminio de los integrantes de los partidos y sindicatos que se reclamaban de la clase trabajadora (Babiano, Gómez, Míguez, Tébar, 2018). Además, expolió los bienes de dichas organizaciones. Sus militantes padecieron sacas, paseos, que no eran otra cosa que ejecuciones extrajudiciales, junto a fusilamientos a resultas de sentencias dictados por cortes marciales de excepción. Del mismo modo, fueron internados en masa en cárceles y campos de concentración y, si bien los tribunales castrenses nunca dejaron de funcionar como instrumentos de represión, a partir de diciembre de 1963 comenzó a operar el Tribunal de Orden Público (TOP). La mayoría de las personas procesadas por el TOP fueron gentes trabajadoras (Del Águila, 2001; Tébar, 2012). Cerrando el círculo represivo, junto a los tribunales de excepción, el franquismo articuló desde sus orígenes una policía política de naturaleza militar que tuvo en la desarticulación del movimiento obrero uno de sus cometidos principales.

En la esfera de las relaciones laborales el Estado franquista fue siempre enormemente intervencionista, actuando con una lógica disciplinaria. Para ello se dotó de un aparato especializado y de una legislación igualmente especial. En la cúspide de ese aparato especializado se situaba el Gobierno, actuando a través del Ministerio de Trabajo (Babiano, 1998). Así, acabada la guerra -y aún antes, en los territorios ocupados-, el Gobierno se erigió en la única autoridad a la hora de regular las relaciones laborales y de dictar las condiciones de trabajo, mediante las Reglamentaciones de Trabajo de índole sectorial. El Ministerio de Trabajo, creado en España en 1920, también dictaba los salarios. No obstante, la dictadura puso en marcha dos instituciones laborales propias. En 1938 instituyó un tribunal especializado, la Magistratura de Trabajo, que substituyó a los Jurados Mixtos republicanos y que estuvo destinada tanto a aliviar las tensiones laborales por la vía individual, como a proporcionar un mecanismo disciplinario a las empresas. Dos años después, puso en marcha la Organización Sindical Española (OSE). Se trataba de un organismo subordinado al Gobierno en el que de manera obligatoria quedaron afiliados tanto los trabajadores como los empresarios y cuyo propósito no era otro que el control de la mano de obra. Para lo que aquí interesa, debemos mencionar que la base de la OSE en las empresas estaba configurada por los *enlaces sindicales* y los *jurados de empresa*. Los enlaces sindicales eran una suerte de delegados de empresa, elegidos en los diferentes colegios profesionales por los trabajadores. Sus funciones no llegaron a estar netamente definidas y como se pudo comprobar en la purga de 1966/1967, con la que muchos de ellos fueron desposeídos del cargo por su pertenencia al nuevo movimiento de las Comisiones Obreras (CCOO), sus garantías resultaron muy débiles. Los jurados de empresa se crearon por Ley de 1947, sin embargo, no comenzaron a ponerse en marcha hasta la promulgación de su Reglamento en 1953, cuando se eligieron por primera vez en empresas de más de 1.000 trabajadores. La razón de este retraso no fue otra que la reticencia patronal a posibles intromisiones de la OSE en la gestión del personal. Los jurados constituían el órgano de base en la empresa. Se elegía entre los enlaces sindicales y estaban presididos por un representante de la empresa, de manera que se trataba de un organismo de colaboración y control. A partir del jurado, los puestos de la jerarquía de la OSE o bien se elegían de manera indirecta o bien eran nombrados por la línea de mando.

En términos de legislación laboral, debemos citar como ley inaugural el Fuero del Trabajo, de 1938, inspirado en la Carta del Lavoro de la Italia fascista. A partir del Fuero del Trabajo, de la copiosa legislación laboral franquista cabe subrayar que en ella no estuvieron reconocidos los derechos colectivos del trabajo. Esto significa que los derechos de libre sindicación, negociación colectiva y huelga nunca pudieron ejercerse. Y ello muy a pesar de que la huelga definida como “conflicto económico” llegó a estar reconocida normativamente, pero su ejercicio resultó imposible debido a las trabas administrativas interpuestas.

Por otra parte, según se alejaba el final de la guerra y sobre todo en la década de 1950, las empresas repitieron, a través de las Cámaras de Comercio e Industria, sucesivas quejas referentes a la fijación gubernamental de los salarios. Consideraban que introducía *rigideces* en la gestión de la mano de obra y, sobre todo, disociaba las subidas salariales del incremento de la productividad. La solución que articuló el régimen a esta cuestión fue la negociación de convenios colectivos en el marco de la OSE, a partir de la Ley de 1958. Esto significa que, en el nivel de empresa, la negociación se producía en el ámbito de los jurados de empresa. Por lo demás, en los ámbitos superiores, como eran los convenios sectoriales provinciales y nacionales –en la jerga de la OSE–, la negociación se producía entre la

Sección Social y la Sección Económica de cada sindicato provincial o nacional que se hallaban totalmente controladas por el aparato verticalista.

El régimen franquista no concibió los convenios como resultado de una transacción entre las partes, cuya existencia no era reconocida, sino más bien como un acto administrativo que generaba normas (Baylos, 2017). Además, el Gobierno siempre se reservó la posibilidad de intervenir en esta peculiar negociación colectiva, mediante decretos de congelación salarial o de supresión de los convenios, además de dictando Normas de Obligado Cumplimiento para el caso de que las partes no llegasen a un acuerdo.

### 3. De nuevo, el movimiento obrero

En este contexto la acción obrera resultó extremadamente difícil. Y no se debió sólo a la represión, sino también al miedo que ésta infundió a largo plazo (Sánchez Mosquera, 2008). Además, deben tenerse en cuenta las largas y extenuantes jornadas laborales. Jornadas que fueron prolongadas por el pluriempleo y las horas extra, muchas veces necesarias para subsistir, como sucedió en la postguerra, o para poder pagar los *plazos* de los bienes de consumo duradero, como la vivienda, los electrodomésticos o el automóvil, tal y como sucedió a partir de los años sesenta. Esta lógica limitó severamente el tiempo y las energías de los trabajadores. Además, la dictadura cultivó insistentemente la despolitización de la sociedad, ya fuese creando una memoria de la guerra o cultivando una propaganda en la que el mismo Régimen se asociaba a la paz y al progreso (Fuentes, 2017).

Así las cosas, los poderosos sindicatos de los años treinta, la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), quedaron reiteradamente desarticulados en la clandestinidad. Hasta siete ejecutivas ugetistas del interior resultaron desmanteladas entre 1939 y los primeros años cincuenta. El caso del anarcosindicalismo todavía fue peor, pues en el mismo espacio de tiempo la policía dio al traste con un total de diecisiete comités nacionales (Mateos, 2008). Para explicar el fracaso a la hora de reconstruirse, a las dificultades de orden represivo hay que añadir las consideraciones vertidas en el párrafo anterior, así como el cambio en la composición de la mano de obra que se produjo de la mano del fordismo y la urbanización. Cambio que dio lugar a nuevas comunidades obreras y al que ambas organizaciones no supieron adaptarse.

En este escenario, la UGT y la CNT se hallaban ante una doble paradoja. Por un lado, la represión y el clima social, tal y como acabamos de señalar, les hacían poco menos que imposible organizar a los trabajadores en España. A su vez, en el exilio tampoco podían representar a los trabajadores españoles residentes en los países de acogida, pues se trataba de organizaciones extranjeras. En espera del retorno a España, la UGT consagró sus esfuerzos a mantener sus siglas por encima de todo, esgrimiendo así la llamada *legitimidad histórica*, frente a los nuevos fenómenos de índole sindical que progresivamente fueron surgiendo en el interior. Paralelamente, reclamó el monopolio de representación de la clase obrera española ante los sindicatos extranjeros de corte socialdemócrata, las federaciones internacionales de rama del mismo signo, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIO-SL), de la que fue entidad fundadora en 1949 y la Confederación Europea de Sindicatos, creada en 1973. Esta estrategia resultó exitosa, aun contando con las presiones de algunas de estas entidades para que desarrollase una acción sindical significativa en el interior o para que llegase a acuerdos con algunos de los nuevos organismos sindicales del interior, siempre y cuando no fueran comunistas. En este sentido no podemos olvidar que la Guerra Fría tuvo su correspondiente capítulo español. A su vez, la CNT vivió durante la mayor parte del franquismo atravesada por la dicotomía entre una fracción ortodoxa y otra de tipo pragmático. Sus efectos resultaron paralizantes (Herrerín, 2004). A ello debe sumarse el agravante de que los anarquistas, a diferencia de los ugetistas, no contaban con aliados internacionales lo suficientemente potentes como para facilitarles reconocimiento en ese ámbito, además de proporcionarles recursos y solidaridad material de una manera significativa.

A pesar de todo, acabada la Segunda Guerra Mundial, un movimiento obrero desangrado por la represión y mermado por unas condiciones de vida terribles, entre las que hay que reseñar el hambre, fue capaz de retomar la iniciativa. La derrota de los fascismos y la vana esperanza de que los aliados derrocarían igualmente la dictadura española les insufló ánimos. De manera que en diversas zonas industriales del país y especialmente en Cataluña se sucedieron una serie de huelgas en demanda de una subida de los salarios ínfimos y de las mejoras de unas condiciones de vida deplorables. Recuérdese en este sentido que los niveles salariales de 1936 tardaron en recuperarse dos décadas y que los trabajadores y la mayoría de la sociedad vivieron, tras el final de la guerra, un decenio de subconsumo y miseria. Tras las huelgas de 1944 y 1945 tuvo lugar el episodio huelguístico de mayo de 1947 en la zona industrial de la ría de Bilbao. Allí, las organizaciones sindicales y los partidos republicanos, agrupados en el Consejo de la Resistencia vasca convocaron un paro a partir del 1 de mayo. Se prolongó durante 10 días y afectó a las grandes industrias de la zona y a la construcción. Junto a las exigencias salariales y de mejora de las condiciones de vida, la convocatoria incluyó consignas antifranquistas. Aunque sin resultado alguno que reseñar, más allá de la represión, la huelga vizcaína de 1947 fue la última acción obrera con éxito de convocatoria organizada por las entidades republicanas y los sindicatos de preguerra. A partir de la década siguiente otros actores y otros objetivos caracterizarán el conflicto obrero.

Los años cincuenta constituyeron una suerte de etapa transitoria, tanto en lo que afecta al régimen y al curso de la economía, que paulatinamente iba saliendo de la Autarquía, como por lo que se refiere a la oposición antifranquista

y al movimiento sindical. Desde el punto de vista de la actividad huelguística, el decenio comenzó en marzo de 1951 cuando tuvo lugar en Barcelona un boicot a los tranvías en protesta por la subida de las tarifas del tranvía (Ramos, 1991; Tébar, 2013). A continuación una serie de enlaces sindicales entre los que se encontraban miembros de las organizaciones obreras católicas declararon una huelga por mejoras salariales y de condiciones de trabajo. Luego en el trienio 1956-1958 se sucedieron los paros por estas mismas razones en Vizcaya, Asturias, Barcelona y Madrid. También militantes de origen católico y enlaces sindicales estuvieron involucrados en la organización de estos conflictos, además de trabajadores comunistas.

En general, la década de 1950 fue una época de conflictos limitados al centro de trabajo y por cuestiones elementales como el pago de salarios o el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene. Muchas veces se trataba de que se cumplieran en las empresas los exiguos derechos que reconocían las Reglamentaciones de Trabajo, que para cada sector de actividad dictaba el Ministerio. Al mismo tiempo y en la misma escala de la empresa o del centro de trabajo, surgieron iniciativas de orden organizativo. En efecto, por un lado, ante cada conflicto podría crearse una comisión para expresar al empresario o a la oficina de personal las reivindicaciones inmediatas de orden laboral que hemos comentado. No tenía por qué elegirse en una asamblea formal. La comisión estaba formada por personas que gozaban de la confianza de sus compañeros o simplemente por aquellas que se atrevían a subir a la oficina de personal para realizar la petición. Atreverse dependía muchas veces de ser militante, ya se trataba de activistas católicos o comunistas.

Por otro lado, las elecciones sindicales de 1953/1954 y de 1957 brindaron una oportunidad a estos activistas para tratar de confeccionar listas alternativas a las impuestas por la empresa y la OSE. La confección de estas listas y de la tabla reivindicativa correspondiente constituía a su vez una ocasión para agrupar a una serie de trabajadores, en la misma lógica que las comisiones a las que nos hemos referido un poco más arriba. Claro que unas y otras estaban llamadas a disolverse, una vez hecha la gestión ante el jefe de personal o celebradas las elecciones sindicales. Lo importante, en todo caso, era el carácter germinal de estas iniciativas. No sólo desde el punto de vista organizativo, sino de la construcción de una nueva cultura sindical expresada asimismo en un lenguaje común que cristalizaría en la década siguiente (Tébar, 2016a). Esta cultura sindical, que se referenciaba en un lenguaje de clase, aspiraba a la unidad del movimiento obrero como necesidad y contemplaba un cierto igualitarismo, expresado en las demandas de subidas salariales lineales. Otorgaba asimismo a la asamblea un papel esencial en la toma de decisiones y a la hora de la participación de los trabajadores en la acción colectiva. Igualmente, trataba de combinar las acciones legales con las de carácter a-legal, huyendo de la clandestinidad. Se consideraba que la clandestinidad hacía inútil cualquier tentativa de desarrollo del movimiento obrero, tal y como habían puesto de manifiesto el curso de la CNT y la UGT en el interior desde 1939 en adelante. Por último y precisamente para sortear la represión y aumentar la participación de los trabajadores esta nueva cultura sindical alumbró formas de protestas, distintas a las huelgas, como boicots a los comedores y el transporte de la empresa, recogida de firmas, marchas desde las fábricas hacia el centro de la ciudad o concentraciones en los locales de la OSE.

Esta cultura sindical dotó de sentido a la acción colectiva de los trabajadores que, a través de las huelgas y otras formas de protesta, describió una curva ascendente a partir del conflicto minero de 1962 hasta el primer trimestre de 1976 cuando se produjo el mayor volumen huelguístico desde 1936, además de una serie de huelgas generales a nivel local. En el cambio producido desde los conflictos aislados de empresa de los años cincuenta hacia una actividad huelguística sostenida y en aumento de la década siguiente, medió una ampliación de la estructura de oportunidades políticas (Babiano, 1995). Dicha ampliación vino, en primer lugar, de la mano de las elecciones sindicales convocadas por la OSE, que permitieron a muchos militantes hacerse con cargos de enlace y vocal jurado de empresa, adquiriendo de ese modo una cierta libertad de movimientos. Además de la convocatoria de 1960, posteriormente hubo nuevos comicios en 1963, 1966, 1971 y 1975. En segundo lugar, se debió a la extensión de la negociación de los convenios colectivos a partir de la Ley de 1958. Los convenios, renovados año a año, permitieron expresar las reivindicaciones obreras y organizar el conflicto en torno a ella. En tercer lugar, la conflictividad se benefició de la coordinación organizativa, primero a nivel provincial y a partir de 1967 a escala del territorio español. Esta coordinación se produjo en el trienio 1963-1966 cuando la presión represiva sobre las CCOO se atenuó en una coyuntura en la que Solís Ruiz, delegado nacional de la OSE, pretendió integrar sin éxito el fenómeno del *nuevo movimiento obrero* en el verticalismo (Amaya, 2013).

En todo caso, durante los años sesenta los conflictos siempre estuvieron muy ligados a la situación en cada empresa, a reivindicaciones laborales concretas y particularmente referidas al salario. Cuando algún compañero era despedido o detenido a raíz de una movilización, la plantilla podía solidarizarse. Pero era mucho más difícil organizar esa misma solidaridad cuando los despidos y detenciones tenían lugar en otra empresa, aunque fuese del mismo sector o de la misma zona industrial. Los propios testimonios de los organizadores de las CCOO ponen de manifiesto estas características de la protesta en estos años. Así, por ejemplo, Fernando Soto, el líder metalúrgico sevillano, ha recordado que:

*Era preciso que las acciones no se politizaran en exceso, que adquirieran naturalidad, que surgieran muy agarradas, muy pegadas no a lo que pensase el grupo de activistas sino el conjunto de trabajadores. En definitiva, era preciso escuchar más, poner el oído bien atento, tomarle el pulso a las preocupaciones reales de los compañeros (Soto, 1976: 71).*

Ya en los años setenta, a pesar de la creciente represión, la protesta obrera se amplió a nuevos sectores. En efecto, además del metal, la construcción y la minería que habían acaparado el protagonismo en los sesenta, se incorporaron sectores de los servicios, como el transporte, la banca, la sanidad o la enseñanza. En segundo lugar, se radicalizó en un doble sentido. Por un lado, junto a las demandas de orden salarial se fueron extendiendo las peticiones de amnistía y de libertades democráticas, en especial la exigencia de sindicatos libres e independientes; es decir, se politizó dado que no existía espacio alguno para la institucionalización del conflicto, dado que cualquier demanda laboral, económica, incluso circunscrita a la empresa, se politizaba con rapidez.

Por otro, en la medida en que paralelamente a los paros, crecieron las marchas, concentraciones y conatos de manifestación, los trabajadores ocuparon el espacio público, disputándose al régimen y visibilizaron la protesta. Tras la muerte de Franco, fueron las grandes huelgas de finales de 1975 y del primer trimestre de 1976, nucleadas en torno a CCOO, las que hicieron fracasar los planes iniciales de transición del gobierno Arias-Fraga.

#### 4. La disolución de un paradigma

A menudo, el relato historiográfico clausura la historia del sindicalismo de clase como movimiento social en este punto, justo en el momento de su legalización y de la realización de las primeras elecciones generales. Un momento en el que quedaría sellada la subordinación del sindicalismo a los grandes partidos de la izquierda y a sus respectivos proyectos. Además, en ese mismo instante se produciría, según algunos autores, una institucionalización inmediata (Cruz, 2015). Esto ignora por completo que lo que se produjo fue una re-creación del sindicalismo durante aquellos años (Tébar, 2016b). Pero, además, no tiene en cuenta que la conquista de los derechos civiles y políticos tuvo un tiempo y ritmo distintos a la de los derechos del trabajo ya durante los años ochenta, por lo que no parece que existiera una institucionalización de las organizaciones sindicales (Babiano y Tébar, 2016). Son estas razones suficientes para contemplar a los sindicatos como actores singulares en un análisis específico. En segundo lugar, la idea de una concepción *lasallana* en la relación entre partido y sindicato –la famosa correa de transmisión– merece un análisis más pormenorizado, al menos en lo que concierne a CCOO.

En cuanto a los derechos del trabajo, cabe recordar que quedaron *constitucionalizados* en la Carta Magna de 1978. En este punto se produjo una plena ruptura. Si bien se mostraría un marcado desequilibrio entre los derechos sociales, menos atendidos, y los políticos y civiles (Santidrián, 2014). No obstante, a partir del texto constitucional, estos derechos tardaron en normativizarse, Primero apareció el Estatuto de los Trabajadores de 1980; luego, la Ley de Libertad Sindical en 1985. Al año siguiente se aprobó la Ley de Cesión del Patrimonio Sindical Acumulado y en 1991 la Ley de Creación del Consejo Económico y Social, un órgano consultivo de participación de los agentes sociales, previsto en el texto constitucional.

Por otra parte, las organizaciones sindicales tuvieron posiciones diversas en relación a los grandes acuerdos inaugurados con los Pactos de la Moncloa, de octubre de 1977 y clausurados con el final de la vigencia del Acuerdo Económico y Social (AES), ocho años después. Todos ellos se incardinan en un proceso de cambio político no exento de amenazas (como el golpe de estado de febrero de 1981) en el contexto de una grave crisis económica y de desempleo. Los Pactos de la Moncloa fueron unos acuerdos parlamentarios apoyados por las organizaciones sindicales, en particular por CCOO y con mayor reticencia por parte de UGT. El resto de grandes acuerdos fueron pactos tripartitos y o bien bilaterales entre los agentes sociales. La firma del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) y del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) en 1979 y 1980 tuvo un carácter bilateral y fueron rechazados por CCOO. Sin embargo, reportaron ventajas a la UGT en la negociación colectiva y en el ámbito de la representación sindical en la empresa. Luego el ANE fue suscrito en 1981 por ambos sindicatos, la patronal y el gobierno, tras el golpe de estado de febrero. El ANE contenía de manera explícita sacrificios salariales. La llegada del PSOE al gobierno implicó dos nuevos grandes acuerdos: el AI, en 1983, un nuevo acuerdo tripartito, suscrito por ambos sindicatos y el AES, de 1984, al que no se adhirió CCOO.

Los grandes acuerdos sociales, que fueron más allá de la propia transición política obedecían a una doble lógica. Por un lado, con ellos se pretendía conjurar las amenazas involucionistas mediante la paz social. Por otro, se concebían como mecanismo de lucha contra la crisis económica. En este sentido, se partía del supuesto de que la disciplina salarial no sólo derrotaría a la inflación, sino que contribuiría a recomponer la tasa de beneficio empresarial. Una vez que los beneficios regresasen a las empresas, éstas volverían a invertir. Finalmente, las nuevas inversiones generarían nuevos empleos. El objetivo de reducción de la inflación se logró, pero la supuesta lógica virtuosa de generación de empleo a partir de la disciplina salarial no tuvo efecto alguno. Un ejemplo muy ilustrativo al respecto fue el sector bancario. Tras el saneamiento de la crisis bancaria de la primera mitad de los años ochenta, los nuevos beneficios no se emplearon para generar empleo, sino para reducir las plantillas por la vía de generosas indemnizaciones.

A la altura de 1985 la tasa de desempleo había escalado hasta el 21,5, desmintiendo, como decimos, la supuesta eficacia de los acuerdos centralizados de 1977-1986 en materia de creación de empleo. Asimismo, el poder adquisitivo de los salarios se redujo en 8,2 puntos entre 1979 y 1986. La tasa de protección a los parados también cayó en esos años, con excepción de 1980. El índice Gini sobre desigualdad evolucionó desde el 0,372 en 1980 hasta el 0,356 en 1986 (en 2012, en plena crisis se situaba en 0,350). La política económica tuvo una orientación monetarista y *ortodoxa*, lejos de los enfoques keynesianos de los grandes acuerdos del *corporatismo* europeo de postguerra. Ade-

más, los gobiernos de UCD y PSOE incumplieron a menudo lo pactado en materia social. Los sindicatos obtuvieron el reconocimiento del *monopolio de representación* -una exigencia de la concertación social- tanto por parte del Gobierno como por lo que se refiere a la patronal. Lógicamente esto exigía el requisito previo de mayorías claras en las elecciones sindicales, lo que a su vez les permitió el acceso a la participación institucional (CCOO, 2016: 45-46).

El balance de la concertación social del período 1977-1986 incluye aspectos socioeconómicos y políticos. Con su participación en ella los sindicatos se corresponsabilizaron en la estabilidad democrática, en contextos difíciles como cuando se firmaron los Pactos de la Moncloa o el ANE. En el caso de CCOO, se reforzó su dimensión sociopolítica que formaba parte de su genética. Este sindicato realizó su propio balance de la concertación social en su IV Congreso Confederado, celebrado en 1987. De manera que en una de sus ponencias se decía textualmente:

(...) *la transición no se ha saldado positivamente para los trabajadores y para el movimiento sindical ni en el plano de la correlación de fuerzas a nivel político ni en cuanto al desarrollo de los derechos, libertades y poder institucional de los sindicatos* (CCOO, 2016: 46).

El sindicato consideraba que el modelo de negociación de la concertación social se había desarrollado en el marco estricto de la Transición y que, por lo tanto, a la altura de 1987 se hallaba periclitado. Ahora bien, esta conclusión no significaba la renuncia al diálogo social.

No obstante, durante los años de la concertación social en España, si bien no necesariamente como resultado de esta, el número de pensiones del sistema de la Seguridad Social pasó de 3,8 millones a 5,5 millones. La pensión media ascendió desde 8.382 pesetas hasta 31.515. También aumentó la tasa de escolarización en todos los niveles educativos, el volumen del profesorado y el gasto público en educación. Es decir, se registró una notable extensión de la política social, que debe comprenderse a partir de los ínfimos niveles de partida heredados del franquismo.

Como señalamos más arriba, la época de la Transición y de la concertación social tuvo lugar en el contexto de una crisis profunda y duradera. A pesar de que el shock del petróleo como síntoma tuvo lugar en 1973, en España no se manifestó con toda su crudeza hasta 1975, prolongándose a lo largo de una década. Se caracterizó por el estancamiento y la inflación, una combinación sin precedentes, de carácter letal. Más arriba hemos hecho referencia a algunos indicadores de desempleo, baja protección a los parados, caída de los salarios y aumento de la desigualdad. La crisis y, sobre todo, la gestión de esta, acometida desde políticas económicas por entonces llamadas *ortodoxas* -esto es, liberales o neoliberales- dieron lugar a una suerte de final de ciclo y a la lenta disolución del paradigma fordiano. Este proceso tuvo lugar a través de dos fenómenos paralelos. Por un lado, se trataba de la llamada *reconversión industrial*, que fue más bien un proceso de desindustrialización sin retorno que dio al traste con sectores enteros como la siderurgia, la construcción naval o el textil. Allí donde los sindicatos tenían implantación y fuerza, lograron, después de duras movilizaciones, prejubilaciones más o menos decentes que, en todo caso, les expulsó del mercado laboral. Esto golpeó duramente a las organizaciones sindicales que se habían nutrido bajo el franquismo, especialmente CCOO, de cuadros sindicales procedentes de la industria. A su vez, en la industria auxiliar y en los enjambres de pequeños talleres de los polígonos industriales que carecían de presencia sindical, los efectos resultaron devastadores para los trabajadores que se vieron en el paro sin ningún tipo de subsidio (Ruzafa, 2017).

La desindustrialización cuarteó comunidades obreras enteras, disolviendo modos de vida que habían comenzado a construirse no más allá de tres décadas atrás. En los cinturones industriales levantados durante la dictadura se combinaron los despidos de los hombres adultos tras el cierre de fábricas con el desempleo de sus hijos e hijas. Esta segunda generación era la más numerosa de la historia, dado que se trataba de los *babyboomers* de los años sesenta. (Pérez, 2011). Se produjo así una fractura que a menudo evitó la continuidad de una clase obrera industrial recién constituida.

Aunque la victoria electoral de la izquierda en las elecciones municipales de 1979 comenzó a mitigar algunos de los aspectos más brutales de la especulación inmobiliaria del franquismo en los barrios y ciudades con mayor composición de la clase trabajadora, se instaló en ellos un panorama sombrío. Entre la juventud se extendieron nuevas formas de consumo de drogas, y la heroína arrambló con las vidas parte de una generación. La desocupación de los hombres adultos contribuyó a cuestionar el modelo de padre de familia *breadwinner* de la dictadura. Un modelo que, de todos modos, si resultó viable fue gracias al empleo sumergido de las mujeres (Babiano, 2007). La imagen de estos adultos paseando en grupo en los barrios o entretenidos en las tabernas visibilizaba este fenómeno crítico.

En cuanto al ciclo de conflicto se refiere, después del pico alto logrado en 1976, volvió a conocer un nuevo punto álgido en 1979, siempre medido en términos de volumen de conflictividad; es decir, medido a través del producto de frecuencia (número de huelgas), participación (número de huelguistas) y duración (número de horas perdidas). Pero 1979 representó una especie de último esfuerzo por parte de la mano de obra por mantener las posiciones conquistadas, ante el rumbo tomado ya por la economía en una larga fase depresiva. Luego la curva huelguística descendió hasta la revitalización de 1988, en torno a la huelga general del 14 de diciembre de ese año.

Durante esta década se iba a producir en España la asunción de la crisis del fordismo; una crisis que, en palabras del que fuera destacado dirigente sindical italiano Bruno Trentin, abría la propia crisis de unas izquierdas que si bien cuestionaban el uso hecho del taylorismo por parte de la lógica “capitalista” para la apropiación del trabajo, al que oponían políticas redistributivas con las que limitarla, al mismo tiempo habrían asumido aquella concreta organización del trabajo, naturalizando el supuesto carácter “científico” del taylorismo y la inevitabilidad del “trabajo parcializado y heterodigido” (Trentin, 2014: 141, 152).

El fordismo español por otra parte entró en crisis no solo debido a la desindustrialización, sino también a la introducción de un nuevo modelo de gestión de la mano de obra que contemplaba la flexibilización de la temporalidad como una pieza esencial. La introducción de este nuevo modelo, basado en el inicio sobre todo en el contrato temporal, le correspondió al Gobierno González. Si bien el Estatuto de los Trabajadores de 1980 introdujo esta modalidad de contratación como algo ocasional, la reforma de este en 1984 y en sucesivas ocasiones la consagraron como modelo (Fundación 1º de Mayo, 2012). Las nuevas fórmulas contractuales introducidas por la vía de la continua reforma del Estatuto de los Trabajadores no sólo abrieron paso a la temporalidad, sino que erosionaron con profundidad el principio de causalidad en el despido laboral. También introdujeron mecanismos de contratación inicialmente considerados *atípicos*; es decir, contratos diferentes al contrato indefinido, a jornada completa y con derechos. De manera que la desindustrialización y la desregulación de la mano de obra formaron parte de la *modernización* de los años ochenta, un término que designaría fenómenos inversos a la *modernización* franquista poniendo en evidencia la fragilidad analítica del concepto.

## 5. El 14D como fenómeno disruptivo

El final de la concertación social coincidió con el ingreso de España en la Comunidad Económica Europea y con el inicio de la recuperación económica a partir de 1986 y 1987, lo que dio lugar a un descenso del paro. Pero el Gobierno insistió en su política de contención, tanto de los salarios como del gasto social, incluido el gasto en prestaciones por desempleo. Su política económica, claramente liberal, asumía una lógica según la cual primero había que generar riqueza —léase beneficios empresariales— al estilo de la célebre “economía el goteo” de base friedmaniana y neoliberal, para posteriormente ampliar los salarios y redistribuir a través de las políticas sociales. Se trataba de la misma lógica que, en el terreno de la creación de empleo, ya se había demostrado ineficaz al final de los años setenta y durante la primera mitad de la década siguiente. El crecimiento del gasto social se estaba desacelerando con el Gobierno socialista con respecto del periodo de la UCD. La tasa de cobertura al desempleo se redujo cuatro puntos, situándose por debajo del 29 por ciento y el gasto sanitario permanecía estancado desde 1982, mientras había aumentado el número de usuarios del sistema.

Los sindicatos, por su parte, recobraron la unidad de acción perdida en la época de la Transición y de los primeros acuerdos sociales. El distanciamiento de la UGT respecto del gobierno socialista con motivo de la reforma de la seguridad social en 1985, así como el relevo en la dirección con ocasión del IV Congreso de CCOO facilitaron el acercamiento. Ambas confederaciones consideraron que la persistencia de una política económica *ortodoxa* estaba dando lugar a un injusto reparto de los frutos del crecimiento, toda vez superada la crisis. Creían que el Gobierno carecía de voluntad política para reparar el daño producido durante diez años de crisis y austeridad. Las organizaciones sindicales lograron socializar ampliamente estas percepciones entre los trabajadores y las capas populares de la sociedad e invocaron a lo que denominaron *deuda social*. Con ello, venían a decir que si durante la crisis los trabajadores y la población habían realizado grandes sacrificios ahora era el momento de que participasen del reparto del pastel que suponía el crecimiento económico. Esto, claro está, exigía políticas públicas frente a la lógica del mercado. Siguiendo esta lógica, los sindicatos exigieron un *giro social* (Fundación 1º de Mayo, 2013)

Durante 1988, CCOO y UGT incluyeron la negociación colectiva en la agenda unitaria frente a la patronal tratando de detener la precariedad en el empleo y en las condiciones de trabajo. Además, a la par de la demanda del *giro social*, se sucedieron una serie de propuestas y gestos del Gobierno que los sindicatos rechazaron. Así, ante la falta de acuerdo sobre la actualización de las pensiones, el Gobierno firmó un pacto con la Unión Democrática de Pensionistas (UDP), una entidad carente de representatividad para la negociación. Igualmente, dado que los sindicatos rechazaron la subida salarial de los empleados públicos por considerarla insuficiente, el Gobierno selló un acuerdo con la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), mientras que CCOO era el sindicato más representativo en el sector público, tras obtener la mayoría en las elecciones sindicales que habían tenido lugar recientemente. Por último, el Gobierno presentó un *Plan de Empleo Juvenil*, que preveía abonar a los jóvenes el salario mínimo y subvencionar generosamente a las empresas sin exigirles la contratación indefinida. Los sindicatos rechazaron la propuesta y el Gobierno improvisó un interlocutor, firmando un acuerdo con el secretario general de las Juventudes Socialistas. Esa fue la chispa que encendió la mecha de la huelga general. Las organizaciones sindicales, además de rechazar las propuestas gubernamentales por juzgarlas insuficientes o regresivas, se sintieron agraviados al verse ninguneados por el Gobierno que improvisó interlocutores al margen de las reglas explícitas del diálogo social. Paralelamente, los sectores de la fuerza laboral que se vieron perjudicados por las medidas del Gobierno, se movilizaron en la calle, como el caso de los pensionistas, los empleados públicos y los jóvenes. Finalmente, las centrales convocaron un *paro general* el 14 de diciembre de 1988, con la consigna de *Juntos Podemos*. La convocatoria resultó un éxito de participación, con un seguimiento en torno al 95 por ciento de la población ocupada (Babiano y Tébar, 2018).

En cuanto a los resultados del 14D, hay que señalar que, tras la huelga, el Gobierno retiró el *Plan de Empleo Juvenil*. Luego tuvieron lugar una serie de contactos bilaterales sin resultados aparentes. Las centrales sindicales, a su vez, en septiembre de 1989 presentaron la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), que contenía cuatro apartados: empleo, protección social, política de rentas y derechos sindicales, tanto en las Administraciones Públicas como en el sector privado. El 1 de mayo de 1989 CCOO y UGT volvieron a celebrarlo juntos, después de varios años de salir



a la calle ese día separados y enfrentados. A comienzos de 1990 comenzaron los acuerdos. Afectaron a la revalorización de las pensiones y a los salarios de los funcionarios, a la negociación colectiva en la Función Pública, a la Formación Profesional, al Régimen Especial Agrario, a la mejora de la salud laboral, etcétera. Además, el Gobierno tomó dos medidas fundamentales en el ámbito del estado de bienestar. Así, aprobó la Ley 26/1990, que dio paso a las pensiones no contributivas. En segundo lugar, en 1989 universalizó el acceso a la sanidad. De este modo, el éxito del 14D se cifró en los acuerdos posteriores que permitieron ampliar el siempre renqueante Estado de bienestar español. En este sentido, puede afirmarse que los sindicatos han resultado fundamentales en la construcción de la ciudadanía social, al igual que con la lucha antifranquista –especialmente CCOO– lo fueron en la construcción de la ciudadanía política y civil.

El balance de la concertación social del período 1977-1986, así como el alcance del 14D introdujeron un cambio cultural en CCOO en lo que concierne al diálogo social. De este modo, en lugar de los grandes acuerdos centralizados que incluían paquetes de temas muy variados, que a su vez se condicionaban entre sí para lograr un pacto global, el sindicato optó por la negociación de grandes temas concretos por separado. De este modo un desacuerdo en un asunto específico no bloquearía el conjunto del diálogo social (Gutiérrez, 2013; CCOO, 2016: 46-49).

## 6. La década de fin de siglo

Los cambios operados en la fuerza de trabajo en los años ochenta resultaron irreversibles. En consecuencia, en la década final del siglo XX tanto la clase trabajadora como los sindicatos se habían transformado con respecto del final del franquismo. En primer lugar, la desindustrialización erosionó la base sobre la que el sindicalismo se reconstruyó bajo el franquismo. En sentido inverso, crecieron los servicios. Las políticas públicas de bienestar, la extensión de la sanidad y la educación, ampliaron la fuerza laboral, así como la presencia de mujeres en ella. De este modo, la composición de género de los sindicatos se fue alterando. Además, a partir de mediados de los años noventa, aumentó la llegada de trabajadores extranjeros, aunque todavía no con la intensidad de los primeros años del siglo XXI.

Como resultado de las numerosas reformas laborales y de la diversidad de las formas de contratación, la temporalidad y la precariedad laboral se *normalizaron* en el mercado de trabajo. La temporalidad afectó a partir de entonces a entre el 30 y el 35 por ciento de la mano de obra, con excepción de los momentos de crisis, cuando los despidos afectan sobre todo a los trabajadores temporales. Se convirtió así en un fenómeno estructural, pasando a ser una pieza central de la política de gestión de la mano de obra, tanto en el sector público como en el privado. Mientras tanto, a comienzos de la década, en 1991, el paro se situaba en el 13'9%. Aunque durante la crisis económica de 1993-1994, corta pero muy profunda en términos de destrucción de empleo y de cierre de empresas, el desempleo subió hasta el 24'1%. Era una tasa superior a la máxima que se registrara en la anterior crisis económica. Sin embargo, en los cinco años siguientes volvió a bajar hasta el 15'6 por ciento.

Más allá del desempleo durante los años noventa se consolidaron o aparecieron una serie de fenómenos laborales y de otra naturaleza que forman parte del capitalismo globalizado: primacía del capital financiero, subcontratación, libre circulación de capitales y productos, deslocalización industrial, individualización y mercantilización de las relaciones laborales, extensión de la contratación atípica, además de la citada temporalidad, y la extensión las figuras de los falsos autónomos y autónomos dependientes. Todos estos elementos chocaban con las pautas fordistas, que habían nutrido histórica y culturalmente el sindicalismo desde mediados de siglo. Así, por ejemplo, pasó a ser habitual que en un mismo centro de trabajo de tamaño grande o mediano los empleados respondiesen a marcos de contratación diferentes.

Por otro lado, en los primeros años noventa emergió en los círculos gubernamentales, además de en los ámbitos patronales y en los grandes medios de comunicación, el discurso de la *flexibilidad laboral* consagrado por las agencias internacionales: FMI, BM, OCDE y también la UE. Con la *flexibilidad laboral* se referían a poco más que al abaratamiento del despido sobre todo, pero también movilidad interna, flexibilidad horaria, al cuestionamiento de la negociación colectiva y, a través de ella, de la acción sindical. Los sindicatos se vieron forzados adaptarse y desarrollar su acción en nuevos contextos y a contracorriente.

Además del cambio de escenario, la década final de siglo estuvo marcada por dos nuevas huelgas generales y por la aparición de nuevas formas de diálogo social. En efecto, el 28 de mayo 1992 y el 27 de enero de 1994 se registraron sendas huelgas generales. Fueron convocadas unitariamente por CCOO y UGT, aunque sin el alcance de 1988. En ambos casos, los sindicatos trataron de detener sin éxito nuevas medidas del Gobierno socialista que reducían las prestaciones por desempleo, precarizaban el empleo y desregulaba la relación salarial. Sin embargo, al margen de la convocatoria de ambas huelgas generales, los años noventa resultaron muy pródigos en acuerdos. Esta profusión del diálogo social dio lugar a su vez a una mayor institucionalización de los sindicatos. En 1992 y 1993, en el contexto de una nueva reestructuración industrial y de movilizaciones, se generalizaron en las comunidades autónomas acuerdos sobre política industrial y desarrollo de planes de formación e inserción laboral. Esto resultó posible porque en 1990 se habían producido las transferencias a las comunidades autónomas de las competencias relativas a la Formación Profesional Ocupacional. En esta misma materia, a lo largo de ese bienio se desarrollaron las cuestiones fundamentales para la aprobación del I Programa de Nacional de Formación Profesional. Además, se creó la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) como ente tripartito y paritario, encargado de gestionar y orientar la formación,

entendida ésta como pieza clave en la reinserción laboral de los desempleados y en la creación de calidad y estabilidad en el empleo. Tanto el I Programa como la creación del FORCEM tuvieron lugar en el marco de los primeros Acuerdos Nacionales de Formación Continua, suscritos por las patronales y los sindicatos.

Con posterioridad, en 1994 el Gobierno y los sindicatos firmaron acuerdos de contenidos concretos, como la revalorización de las pensiones, el salario de los funcionarios o el Plan de Empleo Rural. Y lo mismo sucedió al año siguiente, cuando fruto del diálogo social se aprobó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ateniéndose, por otro lado, a las directivas europeas aprobadas. Se trataba de una norma trascendental en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo. Así mismo, en 1995 tuvo lugar el *Pacto de Toledo* sobre desarrollo, consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social. El acuerdo fue firmado por todos los partidos parlamentarios y recogió aspectos propuestos por el movimiento sindical. Al año siguiente, el gobierno Aznar firmó con las organizaciones sindicales el *Pacto sobre Pensiones*, con la ausencia de la Confederación Española de las Organizaciones Empresariales (CEOE) y por un período de vigencia de cuatro años.

Entre 1994 y 1996, mediante el diálogo social, se derogaron una serie de Ordenanzas Laborales o Reglamentaciones de Trabajo que procedían de la dictadura. En enero de 1996, patronal y sindicatos suscribieron el *I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos*. Se articuló así el Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos, que establecía la mediación obligatoria previa en caso de despidos colectivos, huelgas y movilidad geográfica y funcional. El sistema vinculó al 77 por ciento de los trabajadores del sector privado. Luego, en julio quedó sellado el acuerdo tripartito con el que se pondría en marcha el *Servicio Interconfederal de Medición y Arbitraje* (ASEC). Todavía en 1996 se suscribirían el *Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarias* y el *Acuerdo de Formación Profesional y Formación Continua*.

Tras una larga negociación, en 1997 se firmó una reforma laboral. En contraste con las anteriores reformas, fue resultado de un acuerdo tripartito. Su objetivo no era otro que fomentar la contratación indefinida y reducir la temporalidad en el empleo. Sin embargo, sus resultados fueron muy modestos, dado que la tasa de temporalidad, que había llegado hasta el 35'6%, descendió desde el 34% hasta el 32'6%. Ese mismo año se llegó al *Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos*, con una naturaleza normativa que tenía por objeto extender los derechos a los trabajadores que habían quedado desprotegidos al derogarse las Ordenanzas Laborales y, finalmente, también se firmó entre patronal y sindicatos el *I Acuerdo sobre Negociación Colectiva*, al objeto de fortalecer la negociación, ampliando la cobertura de la negociación colectiva, aunque no por ello se avanzó significativamente en lo referente a la racionalización de la estructura de los convenios.

Un nuevo acuerdo bilateral entre los sindicatos y el Gobierno dio lugar un año más tarde a una *Nueva Regulación del Contrato a Tiempo Parcial* para aquilatar este tipo de contratos, así como el acceso a pensiones y otras prestaciones contributivas asociadas a él. Por entonces, comenzaron los desacuerdos entre CCOO y UGT en torno al diálogo social, repercutiendo en una unidad de acción que se prolongaba ya una década. CCOO persistió en el diálogo social, mientras que UGT empezó a mostrar sus reticencias por razones principalmente políticas. Es decir, a la UGT se le presentaba el dilema de avanzar en el diálogo social o debilitar al Gobierno, dentro de una estrategia que favoreciese electoralmente al PSOE. El caso es que en 1998 CCOO firmó en solitario con el Gobierno del PP un acuerdo sobre incentivos a la contratación indefinida. Se trataba del *Acuerdo sobre el programa de incentivos al empleo estable para el año 1999*. Si a este acuerdo agregamos la reforma laboral pactada el año anterior, se observará que el objetivo prioritario de los sindicatos era la lucha contra la precariedad en el empleo a través de la extensión de la contratación indefinida.

En suma, el decenio final de siglo combinó la convocatoria de dos huelgas generales, contra la política de mano de obra del gobierno González y una amplia serie de acuerdos sociales. Estos acuerdos se suscribieron tanto en la última época del Gobierno González, como durante el primer mandato del Gobierno de Aznar, de mayoría simple. A diferencia de los acuerdos del periodo 1977-1986, éstos se ceñían a aspectos concretos de las relaciones laborales y de la política social. Asimismo, la organización de dos huelgas generales en 1992 y 1994 no rompieron los puentes del diálogo social que, a su vez, redundó en una mayor institucionalización de los sindicatos que cabría entender como resultado de un poder contractual mayor del que habían tenido en el pasado.

A lo largo del último cuarto de siglo XX, el fordismo fue decayendo en la medida en que la globalización y la financiarización, generaron un contexto de desindustrialización en los países centrales y unos servicios menos proclives al intercambio de salario por productividad, una de las bases del crecimiento del sindicato y de la negociación colectiva en los años de esplendor fordista. Las nuevas tecnologías habrían permitido un control central, mientras las producciones y los servicios se han ido descentralizando. La producción de masas desaparecía, el declive del fordismo, en la complejidad y las contradicciones que acompañaron aquel proceso, no implica sin embargo la desaparición de una de sus bases: el taylorismo, que paulatinamente penetra en los servicios, pero también en los trabajos profesionales cualificados (Trentin, 2014: 27, Linhart, 2015). La acumulación de fuerza y el agotamiento propio del modelo fordista basado en ganancias constantes de productividad, junto con las búsqueda del debilitamiento de la parte obrera proporcionarían las bases de su superación mediante nuevos modelos que han transformado el mundo del trabajo y que, en buena medida, han contribuido a desmovilizar a los trabajadores en el sentido planteado por Dejours, cuando conceptualiza el trabajo como relación social dinámica (Dejours y Gernet, 2014: 161-162).

En efecto, durante los años de cambio de siglo, se produjo en las sociedades occidentales un progresivo desfiguramiento del mundo obrero tal como había sido caracterizado hasta entonces, de sus culturas propias y de sus orga-

nizaciones sociales y políticas. La des-sindicalización del mundo del trabajo vino acompañada «de una retirada cada vez más marcada de los obreros de la escena política» (Noiriel, 2002).

Quedaba una década, ya en el nuevo siglo, para que las cosas girasen bruscamente en una nueva, duradera y profunda crisis de la economía y las finanzas iniciada en 2008.

## 7. Referencias bibliográficas

### a) Artículo en revista

- Babiano, J. (1998). “¿Un aparato fundamental para el control de la mano de obra? (Reconsideraciones sobre el sindicato vertical franquista)”, *Historia social*, 30, 23-38.
- Pérez, J. A. (2011). “Una sociedad en transformación” (1982-1996)”, *Ayer*, 84, 99-127.
- Ruzafa, R. (2017). “Caras tristes de un proceso histórico. La desindustrialización de la Ría de Bilbao en el último cuarto del siglo XX”, *Historia, Trabajo y Sociedad*, 8, 11-33.
- Ramos, G. (1991). “Tranvías y conflictividad social en Barcelona (marzo 1951): actitudes políticas y sociales de una huelga mítica”, *Historia Contemporánea*, 5, 203-217.

### b) Libros y capítulos de libros

- Amaya, A. (2013). *El acelerón sindicalista: el aparato de propaganda de la Organización Sindical Española entre 1957 y 1969*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.
- Babiano, J. (1995). *Emigrantes, cronómetros y huelgas: un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*, Siglo XXI de España, Madrid.
- Babiano, J. (1998). *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*, Consejo Económico y Social de España, Madrid.
- Babiano, J. (Coord.) (2007). *Del hogar a la huelga: trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*, Catarata, Madrid.
- Babiano, J., Gómez, G., Míguez, A., Tébar, J. (2018). *El franquismo y la violación sistémica de los derechos humanos*, Pasado y Presente, Barcelona.
- Babiano J. y Tébar, J. (Eds.) (2018). *14D. Historia y memoria de la huelga general*, La Catarata, Madrid.
- Baylos, A. y Moreno, J. (2017). *Comisiones Obreras paso a paso desde los orígenes en el franquismo hasta la huelga general de diciembre de 1988*, Bomarzo, Albacete.
- Camacho, M. (2015). *Confieso que he luchado*, Atrapasueños, Sevilla.
- Cruz, R. (2015). *Protestar en España 1900-2013*. Alianza Editorial, Madrid.
- Christophe Dejours; Isabelle Gernet (2014). *Psicopatología del trabajo*, Miño y Dávila, Buenos Aires.
- Del Águila, J.J. (2001). *El TOP: la represión de la libertad, 1963-1977*, Planeta, Barcelona.
- Fuertes Muñoz, Carlos (2017). *Viviendo en dictadura. La evolución de las actitudes sociales hacia el franquismo*, Editorial Comares, Granada.
- García Ruíz, J.L. (Coord.) (2019). *Políticas industriales en España. Pasado, presente y futuro*, Paraninfo, Madrid.
- Gutiérrez, A. (2013). *14D: veinticinco años después. La huella de un símbolo. Reflexiones y documentos de una huelga general*, Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- Herrerín, Á. (2004). *La CNT durante el franquismo: clandestinidad y exilio (1939-1975)*, Siglo XXI de España Editores, Madrid.
- Hyman, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. Era, México D.F.
- Hyman, R. e Izquierdo, Víctor M. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*, H. Blume, Madrid.
- Linhart D. (2015). *La comédie humaine du travail: de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Erès, Paris.
- Mateos, A. (2008). “Contra la dictadura franquista (1939-1975)”. *Historia de la UGT*, vol. 5. Madrid: Siglo XXI.
- Noiriel, G. (1986). *Les ouvriers dans la société française XIXe-XXe siècle*, Seuil, Paris.
- Sánchez Mosquera, M. (2008). *Del miedo genético a la protesta: memoria de los disidentes del franquismo*, Fundación de Estudios Sindicales, Sevilla.
- Santidrián, V.M. (2014). “El papel del sindicalismo en la construcción de la ciudadanía en España”. Babiano, J. (Ed.), *Trabajo y ciudadanía en la Europa contemporánea: el sindicalismo y la construcción de los derechos*, Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Akal, Madrid.
- Soto, F. (1976). *A ras de tierra*, Akal, Madrid.
- Tébar Hurtado, J. (2012). «Resistencia ordinaria»: *La militancia y el antifranquismo catalán ante el Tribunal de Orden Público (1963-1977)*, Publicacions de la Universitat de València, València.
- Tébar Hurtado, J. (2012). “Barcelona, marzo de 1951: del boicot a la huelga general. Apuntes sobre la movilización social y la protesta bajo el franquismo”, *Anuario 2012 Fundación 1º de Mayo*. Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- Tébar Hurtado, J. (2016a). “El obrero imaginado: Representaciones sociales, culturas y movilización social”, en Sanz, J., Babiano, J., Erice, F. (Coords.), *E.P. Thompson: marxismo e historia social*, Siglo XXI, Madrid.

- Tébar Hurtado, J. (2016b). “El movimiento obrero durante la transición y en democracia”, en Molinero, C. e Ysàs, P. (Coords.), *Las izquierdas en tiempos de transición*, Publicacions de la Universitat de València, València.
- Tappi, A. *SEAT: modelo para armar: fordismo y franquismo (1950-1980)*, Fundació Cipriano García – Germania, Alzira.
- Trentin, B. (2014). *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, University Press Firenze, Firenze. Traducción al castellano de José Luis López Bulla, disponible en línea en: <<http://metiendobulla.blogspot.com/>>.
- Willis, P. (2008). *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*, Akal. Madrid.

c) Referencias de Internet

- CCOO (2016). “Repensar el sindicato”, [http://www.madrid.ccoo.es/Tu\\_sindicato/Repensar\\_el\\_Sindicato](http://www.madrid.ccoo.es/Tu_sindicato/Repensar_el_Sindicato) [consulta 20-11-2020]
- Fundación 1º de Mayo (2012). “52 reformas del Estatuto de los Trabajadores en 1980”, <http://www.1mayo.ccoo.es> [consulta 20-12-2020]

e) Referencias a ponencias y comunicaciones de congresos.

- Babiano, J. y Tébar Hurtado, J. (2016). “La parábola del sindicato en España. Los movimientos sindicales en la “transición larga” a través del caso de CC.OO. (1975-1986)”, en González Madrid, D.; Ortíz Heras, M. y Pérez Garzón, J.S., *La Historia, lost in translation? Actas del XIII Congreso de la Asociación de Historia Contemporánea*, Albacete: Universidad Castilla-La Mancha: 1471-1483.