

# Sociología del Trabajo

ISSN-e 2603-9710

<https://dx.doi.org/10.5209/stra.79038> EDICIONES  
COMPLUTENSE

## Los primeros gobiernos socialistas de la Democracia (1982-1996)

Manuel Carlos Palomeque López<sup>1</sup>

Recibido: 1-9-2021 / Aceptado: 25-9-2021

**Resumen:** El PSOE obtenía la mayoría absoluta de las Cortes Generales en las elecciones legislativas habidas en el país el 28 de octubre de 1982. Con más de diez millones de votos en su haber, le correspondieron nada menos que 202 escaños del Congreso de los Diputados. Esto es, el mayor apoyo parlamentario jamás obtenido por una sola formación política en la historia democrática española. La IIª legislatura de la Democracia quedaba inaugurada el 18 de noviembre y Felipe González Márquez (Sevilla, 1942), abogado laboralista y primer secretario general del partido, era investido presidente del Gobierno el día 1 de diciembre. Era la primera vez que la izquierda española accedía al gobierno del Estado desde la II.ª República, inaugurándose de este modo un nuevo ciclo político que habría de extenderse durante catorce años y cuatro legislaturas de nuestro régimen parlamentario democrático. Los primeros gobiernos socialistas protagonizaron una larga etapa de reformas políticas y sociales en todos los ámbitos de la acción pública. Desde la economía, el empleo y las relaciones laborales hasta la función pública, las fuerzas armadas y los cuerpos de seguridad. Desde la educación, la universidad y la cultura al sistema tributario. Desde el Estado autonómico a la política exterior.

**Palabras clave:** Acuerdos sociales, Consejo Económico y Social, Democracia, Estatuto de los trabajadores, Flexibilidad, Huelga, Libertad sindical, Historia, Ministerio de Trabajo, OTAN, PSOE, Reformas, Reglamentaciones de trabajo, Relaciones laborales, Sindicatos, Socialismo.

### [en] The early socialist administrations of the Democracy

**Abstract:** The Partido Socialista Obrero Español would hold an overall majority in Congress as a result of the 1982 legislative elections. PSOE gained 202 seats in the House of Representatives, counting with more than ten million votes. That was the largest representation ever achieved by a sole political force in the history of democracy in Spain. The second legislature of the Democracy came to light on November 18, 1982, and Felipe Gonzalez Marquez (Sevilla, 1942), labor attorney and Chair of the party, took office on December 1, 1982. That was the first time the political left would access to power after the Second Republic, thus initiating a political cycle that would last fourteen years, comprising 4 legislatures of our democratic congressional system. The early socialist administrations led an extended phase of political and social reforms in several aspects, among others: economy, jobs and industrial relations, public servants and government workforce, Armed Forces, law enforcement, education, culture, taxes, regional governments or foreign policy.

**Keywords:** Social deals, Economic and Social Council, Democracy, Labor Code, Flexibility, Strike, Right to unionize, History, Secretary, Department of Labor, NATO, PSOE, Reforms, Labor Laws, Industrial relations, Unions, Socialism.

**Sumario:** 1. Los primeros gobiernos socialistas de la Democracia (1982-1996): caracterización política del período a través de sus cuatro legislaturas. 2. La reforma de la Administración pública (1982-1984) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 3. Las modificaciones iniciales de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: la reforma laboral de 1984 y la inauguración del ciclo reformador de “adaptabilidad normativa”. 4. La Ley Orgánica de libertad sindical (1985) y el diseño institucional del modelo de “bisindicalización” en el ámbito del Estado. 5. La incorporación de España a las Comunidades Europeas y el referéndum consultivo sobre la permanencia en la OTAN (1986). 6. La revisión del modelo tradicional de las relaciones partido/sindicato: la huelga general de 14 de diciembre de 1988, la Propuesta Sindical Prioritaria (1989) y la Iniciativa Sindical de Progreso (1991). 7. Los diferentes ciclos de diálogo y concertación social habidos durante el período: de los grandes pactos nacionales (Acuerdo Económico y Social, 1984) a la concertación bilateral. 8. La creación del Consejo Económico y Social (1991) y la institucionalización permanente del diálogo social. 9. El debate sobre la promulgación de una nueva ley de huelga: el proyecto de Ley Orgánica de huelga y de medidas de conflicto colectivo (1992) y su frustrada tramitación parlamentaria (1993). 10. La gran reforma institucional del mercado de trabajo (1994): la flexibilización del marco regulador y el robustecimiento del *status quo* sindical mayoritario. 11. La culminación del proceso de sustitución de las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales del Estado franquista (1994). 12. Los textos refundidos de las leyes del Estatuto de los Trabajadores y de Procedimiento Laboral (1995). Bibliografía.

**Cómo citar:** Palomeque López, M. C. (2021). Los primeros gobiernos socialistas de la Democracia (1982-1996). *Sociología del Trabajo*, 99, 257-270.

<sup>1</sup> Universidad de Salamanca. Correo electrónico: [carpa@usal.es](mailto:carpa@usal.es).

Tras la comida, nos han enseñado unos voluminosos archivos, en donde estaban ordenadas y catalogadas las cartas que los españoles escribieron a Felipe González cuando este era presidente del Gobierno de España. La gente le mandaba cartas a Felipe González porque era el rostro de España. Lo fue durante mucho tiempo.

Manuel Vilas, *Alegría*, 2019

## 1. Los primeros gobiernos socialistas de la Democracia (1982-1996): caracterización política del período a través de sus cuatro legislaturas

El Partido Socialista Obrero Español (PSOE) obtenía la mayoría absoluta de las Cortes Generales en las elecciones legislativas habidas en el país el jueves 28 de octubre de 1982, que arrojaron un 79,9 por 100 de participación ciudadana. Con más de diez millones de votos en su haber —el 48,4 por 100 de los emitidos válidos—, le correspondieron nada menos que 202 escaños del Congreso de los Diputados y 134 —más ocho de designación autonómica— del Senado. Esto es, el mayor apoyo parlamentario jamás obtenido por una sola formación política en la historia democrática española. La IIª legislatura de la Democracia quedaba inaugurada, así pues, el 18 de noviembre y Felipe González Márquez (Sevilla, 1942), abogado laboralista y primer secretario general del partido, era investido presidente del Gobierno el día 1 de diciembre de 1982, tras el correspondiente debate mantenido en la Cámara.

Era la primera vez que la izquierda española accedía al gobierno del Estado desde la IIª República, casi medio siglo después, inaugurándose de este modo un nuevo ciclo político que habría de extenderse durante catorce años y cuatro legislaturas de nuestro régimen parlamentario democrático: la IIª ya referida (noviembre 1982-abril 1986), la IIIª (julio 1986-septiembre 1989), la IVª (noviembre 1989-abril 1993) y, en fin, la Vª (junio 1993-enero 1996). Las dos primeras con la mayoría absoluta del Congreso de los Diputados —202 y 184 escaños, respectivamente—, la siguiente a un escaño de conseguirlo —175 diputados— y la última con una mayoría simple de 159 diputados.

El respaldo electoral del Partido Socialista descendía de modo paulatino, sin embargo, desde aquel triunfo memorable de 1982 —afianzado de modo considerable en las elecciones municipales y autonómicas que tenían lugar en mayo de 1983, en las que obtenía, respectivamente, el 43 y el 48 por 100 de los votos emitidos—, a medida que se sucedían las llamadas electorales, inmerso aquel en algunos episodios de desgaste político e institucional y a pesar de que siguiese contando todavía con un apoyo social considerable.

Lo fueron, sin duda, la crisis económica que se venía arrastrando en el país desde hacía años y la conflictividad social resultante de las drásticas políticas de reconversión industrial adoptadas a lo largo de la década (Asturias, Vizcaya, Sagunto, Ferrol), dirigidas al desmantelamiento selectivo de la gran industria pesada —minería, siderurgia, construcción naval— procedente de la autarquía franquista que permanecía instalada todavía dentro del Instituto Nacional de Industria (INE).

Un asunto de relevancia social y económica singular de este tiempo fue sin duda la expropiación decidida a principios de 1983, recién estrenado por tanto el Gobierno y siendo Miguel Boyer Salvador (San Juan de Luz, Francia, 1939-Madrid, 2014) ministro de Economía y Hacienda, por «razones de utilidad pública e interés social» —Real Decreto-ley 2/1983, de 23 de febrero, *BOE*, 24-2—, de los bancos y otras sociedades integrantes del grupo RUMASA —el denominado “*holding* de la abeja”—, vinculado a la familia de José María Ruiz Mateos (Rota, Cádiz, 1931-El Puerto de Santa María, Cádiz, 2015) y compuesto por más de 400 empresas y una plantilla de 60.000 trabajadores, en el que fue descubierto un agujero contable y una deuda tributaria desmesurados. El asunto se judicializó durante largo tiempo y motivó la interposición de varios recursos y cuestiones de inconstitucionalidad contra la expropiación que fueron desestimados en todos los casos por el Tribunal Constitucional a partir de 1986, aunque el Tribunal Europeo de Derechos Humanos llegase a entender más adelante que en uno de ellos se habían lesionado los derechos a un proceso en plazo razonable y a la igualdad de trato procesal.

El golpeo continuado y sangriento de los asesinatos y extorsiones cometidos por la organización terrorista ETA (Euskadi Ta Askatasuna) en el País Vasco y en el conjunto del territorio nacional —asimismo, en menor medida, por los Grupos de Resistencia Antifascista Primero de Octubre (GRAPO)—, deparó asimismo a lo largo de esos años tensiones sociales y políticas insufribles. Una página principal y doble del horror se escribía en 1987, por solo citar esta dentro de una serie incesante, con los atentados mediante coche bomba llevados a cabo en los almacenes Hipercor de Barcelona y en la casa cuartel de la Guardia Civil en Zaragoza, con 21 y 11 víctimas mortales respectivamente, niños entre ellos, además de centenares de heridos.

No fue desdeñable tampoco la llamada “guerra sucia” contra ETA, ligada a las acciones violentas de los Grupos Antiterroristas de Liberación (GAL) —entre 1983 y 1987 cometieron 23 asesinatos, además de secuestros, torturas y otros delitos—, que fueron disminuyendo hasta desaparecer tan pronto como se abría camino la colaboración del Gobierno francés en la lucha antiterrorista. Sin perjuicio de que quienes habían sido ministro del Interior y secretario para la Seguridad del Estado, José Barrionuevo Peña (Berja, Almería, 1942) y Rafael Vera Fernández-Huidobro (Madrid, 1945), respectivamente, fueran condenados más adelante por el Tribunal Supremo —también lo fueron a distintas penas otros altos cargos políticos y policiales de la Administración— a diez años de cárcel por secuestro y malversación de caudales públicos, aunque indultados con posterioridad por el Gobierno del Partido Popular.

Y, en fin, algunos episodios de corrupción política no dejaron de soliviantar de forma severa, es cierto, la acción de gobierno en el último tramo del período, con el llamado *caso Roldán* a la cabeza. En efecto, Luis Roldán Ibáñez

(Zaragoza, 1943), director general de la Guardia Civil entre 1986 y 1993, decidía abandonar el país de forma repentina, cuando habían comenzado las diligencias judiciales por las graves irregularidades económicas que se le atribuían en su gestión y que la opinión pública empezaba a conocer, lo que provocaba entre otras consecuencias la inmediata dimisión del ministro del Interior, Antoni Asunción Hernández (Manises, Valencia, 1951-Valencia, 2016), y el estallido de un escándalo social sin precedentes. Tras varios meses de fuga, en febrero de 1995 Roldán se entregaba a la policía española en el aeropuerto de Bangkok (Tailandia). Detenido y puesto a disposición judicial, es condenado finalmente a 31 años de cárcel por malversación de fondos públicos, cohecho, fraude fiscal y estafa, de los que habría de cumplir de modo efectivo la mitad.

Lo cierto es que este primer período de gobernación socialista llegaba a su fin tras las elecciones generales de marzo de 1996, en que el Partido Popular alcanzaba una mayoría simple de la Cámara —156 escaños del Congreso de los Diputados— y conseguía formar Gobierno bajo de presidencia de Manuel Aznar López (Madrid, 1953), a la sazón presidente de este partido. Este se mantendría al frente del Ejecutivo a lo largo de dos legislaturas, la segunda de las cuales, que comenzaba en el año 2000, con la mayoría absoluta del Congreso.

Con las elecciones de 1982 y la formación del primer gobierno socialista de nuestra reciente historia constitucional podía decirse, con razonable certeza, una vez que fueron neutralizadas las graves consecuencias del golpe de Estado frustrado de febrero de 1981, que la Transición democrática había sido completada en el país desde el punto de vista político, consolidándose de este modo un modelo de bipartidismo político que se iba a prolongar varias décadas.

Los gobiernos socialistas que arrancaban en 1982 protagonizaron, a fin de cuentas, una larga etapa de reformas políticas y sociales en todos los ámbitos de la acción pública. Desde la economía, el empleo y las relaciones laborales y su ordenación jurídica hasta la función pública, las fuerzas armadas y los cuerpos de seguridad. Desde la educación, la universidad y la cultura al sistema tributario. Desde el Estado autonómico a la política exterior.

## 2. La reforma de la Administración pública (1982-1984) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El programa político del nuevo Gobierno asumía como uno de sus «objetivos de actuación prioritaria» la reforma de la Administración pública y, de modo singular, de la legislación sobre función pública.

A tal fin, se promulgaba en el mismo mes de la formación del Ejecutivo el Real Decreto-ley 22/1982, de 7 de diciembre, sobre medidas urgentes de reforma de la Administración (*BOE*, 8-12), con el propósito de llevar a cabo la simplificación de estructuras administrativas y el consiguiente ahorro del gasto público, la profesionalización de los funcionarios y la implantación plena de las carreras administrativas, procediéndose a «una reordenación general de los órganos superiores de las Administración Central del Estado».

Y se profundizaba más adelante en la acomodación principal del ordenamiento jurídico administrativo, en buena medida anterior a la entrada en vigor de la Constitución, a las exigencias organizativas y funcionales del Estado autonómico conforme a su diseño constitucional. Lo que llevaba a cabo, por cierto, a lo largo de esta primera legislatura, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública (*BOE*, 3-8).

Por lo demás, dentro de la relación de los quince departamentos ministeriales de que constaba la Administración Central del Estado, de acuerdo con el referido real decreto-ley, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social figuraba en el octavo lugar de la misma. Esta denominación del ministerio había sido adoptada ya por vez primera, bajo el gobierno del presidente Leopoldo Calvo-Sotelo (Madrid, 1926-Pozuelo de Alarcón, Madrid, 2008), de la Unión de Centro Democrático, por el Real Decreto 2823/1981, de 27 de noviembre, por el que se reestructuraban determinados órganos de la Administración del Estado (*BOE*, 2-12). Así, durante el período comprendido entre 1977 y 1981, las competencias en materia de seguridad social habían dejado de pertenecer al Ministerio de Trabajo para ser atribuidas al de Sanidad y Seguridad Social (RD 1558/1977, de 4 de julio, *BOE*, 5-7), dando paso la refundición de ambos Departamentos en 1981 al Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social (RD 325/1981, de 6 de marzo, *BOE*, 7-3), aunque más tarde la sanidad pasara a depender del Ministerio de Sanidad y Consumo (RD 2823/1981, de 27 de noviembre, citado). Con el resultado final, en suma, del nuevo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Real Decreto 102/1983, de 25 de enero (*BOE*, 27-1), sobre reestructuración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinaba la estructura básica de este departamento, cuya estructura administrativa básica era completada, en fin, por lo que se refería a las unidades orgánicas inferiores a Subdirección General, por la Orden del propio Ministerio de 26 de julio de 1983 (*BOE*, 4-8). Bajo la superior dirección del ministro, que contaba con la asistencia de un Consejo de Dirección y de un Gabinete, el Ministerio ejercía sus competencias de desarrollo y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de relaciones de trabajo y migraciones, empleo, seguridad social y asistencia social. Lo que hacía a través de los «órganos superiores y centros directivos» siguientes: la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, la Secretaría General para la Seguridad Social, la Secretaría General Técnica, la Dirección General de Trabajo, la Dirección General de Empleo, la Dirección General de Cooperativas, la Dirección General de Servicios, la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social y, la Dirección General de Acción Social.

Durante el tiempo considerado, el Ministerio prosiguió de modo singular con la preparación intensa de las normas de transferencia de servicios y medios necesarios para el ejercicio y plena efectividad de las competencias que los

respectivos Estatutos de Autonomía atribuían a las Comunidades Autónomas en materia de trabajo, empleo y seguridad social, de acuerdo con el programa constitucional de distribución territorial de las mismas.

Después de todo, en fin, se sucedieron al frente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a lo largo del período tenido en cuenta hasta cuatro ministros: Joaquín Almunia Amann (1982-1986), Manuel Chávez González (1986-1990), Luis Martínez Noval (1990-1993) y José Antonio Griñán Martínez (1993-1996).

Joaquín Almunia Amann (Bilbao, 1948), economista, había sido desde 1976 y durante tres años responsable confederal de economía de la Unión General de Trabajadores y diputado a Cortes por Madrid desde 1979 —renovaba esta condición electiva de modo sucesivo hasta 2004—, llegando a ser portavoz de Grupo Socialista en el Congreso entre 1994 y 1997. También habría de ser, a partir de su paso por Trabajo, ministro de Administraciones Públicas (1986-1991), secretario general del Partido Socialista Obrero Español (1997-2000) y, en fin, comisario europeo de Asuntos Económicos y Monetarios (2004-2010) y de Competencia, además de vicepresidente de la Comisión Europea, entre (2010-2014).

Manuel Chaves González (Ceuta, 1945), profesor universitario de Derecho del Trabajo, diputado a Cortes por Cádiz (1977-1990), fue tras su paso por Trabajo, presidente de la Junta de Andalucía (1990-2009), ministro de Política Territorial (2009-2010) y de Política Territorial y Función Pública (2010-2011), además de vicepresidente tercero del Gobierno (2009-2011). También fue secretario general del Partido en Andalucía (1994-2010) y presidente del Partido Socialista Obrero Español (2000-2012).

Luis Martínez Noval (Infesto, Asturias, 1948-Oviedo, 2013), profesor universitario de Teoría Económica, fue diputado a Cortes por Asturias (1982-2001) y portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso (1999-2000), además de secretario general del Partido en Asturias (1988-2000).

Por último, José Antonio Griñán Martínez (Madrid, 1946), inspector de trabajo y seguridad social, fue diputado a Cortes por Córdoba (1993-2004) y senador (2013-2015). Antes de serlo de Trabajo y Seguridad Social, había sido ministro de Sanidad y Consumo (1992-1993), para ser después presidente de la Junta de Andalucía (2009-2013) y del Partido Socialista Obrero Español (2012-2014).

### **3. Las modificaciones iniciales de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: la reforma laboral de 1984 y la inauguración del ciclo reformador de “adaptabilidad normativa”**

El desarrollo de la Constitución en materia de relaciones de trabajo comenzaba ciertamente por el cumplimiento del mandato contenido en su artículo 35.2: «la ley regulará un estatuto de los trabajadores». Lo que habría de hacer, como se sabe, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (*BOE*, 14-3), la primera norma legislativa posconstitucional de contenido laboral y carácter general, portadora del propósito de renovar en el plano de la legalidad ordinaria el modelo de relaciones de trabajo heredado de la Dictadura.

El Estatuto de los Trabajadores iba a ser objeto, durante los años inmediatos a su promulgación, de numerosas y en ocasiones profundas modificaciones legislativas. A lo largo de los catorce años comprendidos entre su entrada en vigor y la gran reforma del ordenamiento laboral de 1994, que más adelante será referida, la ley era modificada en ocho ocasiones, lo que habría de conducir desde luego, un año después, a su primera refundición.

La primera modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores venía, tres años después, recién estrenado el Gobierno socialista, de la mano de la Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días (*BOE*, 30-6). Y lo hacía, mediante una nueva redacción de los artículos del Estatuto relativos a estas materias.

Pero, la Ley del Estatuto de los Trabajadores sería objeto de modo inmediato de una importante alteración general y sistemática —la reforma laboral de 1984— que afectaba a buena parte del articulado de los tres títulos integrantes su estructura, relativos, respectivamente, a la regulación de la relación individual de trabajo, a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en las empresas y a la negociación y los convenios colectivos. Tal habría de ser, en efecto, el propósito de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*BOE*, 4-8). Quedaba inaugurado, así pues, el ciclo reformador que iba a acompañar de forma continuada a nuestro ordenamiento laboral en adelante —la, tal como en otro lugar he denominado, “reforma laboral permanente”—, a la Ley del Estatuto de los Trabajadores de modo singular, más allá de la coloración política del Gobierno promotor de la iniciativa, de su validación o no a través de la concertación social preparatoria o, en suma, de la extensión, alcance o características técnicas de la misma. Fueron desde luego razones de política económica y de empleo las que justificaron las soluciones de *flexibilización* del marco regulador del mercado de trabajo adoptadas en cada caso, que fueron pensadas siempre —otra cosa habría de ser naturalmente su efectividad real a este propósito— para la neutralización de los problemas persistentes del sistema laboral español, el paro forzoso y la temporalidad de la contratación.

La política de *adaptabilidad normativa* para las distintas fases del contrato de trabajo —flexibilidad de entrada, interna y de salida—, así como las causas económicas de la iniciativa y su finalidad relativa a la creación de empleo —naciones todas ellas que habrían de erigirse pues en una verdadera constante para las intervenciones legislativas posteriores de esta índole—, estaban ya desde luego en la matriz de la reforma laboral de 1984. Se facilitaba legislativamente así la utilización de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación, así como el contrato de relevo

en la modalidad de trabajo a tiempo parcial. Al tiempo que se intervenía de modo principal, en cuanto a la regulación de la duración del contrato, en el régimen jurídico de la contratación temporal, con la creación de la figura del contrato de lanzamiento de nueva actividad y, sobre todo, la apertura del contrato temporal como medida de fomento del empleo, un contrato temporal sin causa —como excepción al principio de causalidad que gobernaba la contratación temporal de trabajo—, cuyo uso generalizado disparaba con alarma y frente a lo que se pretendía, la tasa de temporalidad dentro del sistema laboral.

#### **4. La Ley Orgánica de libertad sindical (1985) y el diseño institucional del modelo de “bisindicalización” en el ámbito del Estado**

La Ley Orgánica de libertad sindical —LO 11/1985, de 2 de agosto, *BOE*, 8-8— era promulgada durante la primera legislatura del Gobierno socialista para llevar a cabo el desarrollo del artículo 28.1 de la Constitución que proclamaba este derecho al más alto nivel, dentro de la sección relativa a los derechos fundamentales y libertades públicas. Y lo hacía, por cierto, una vez que el Tribunal Constitucional hubiese resuelto de modo negativo —a través de su sentencia 98/1985, de 29 de julio, y sin perjuicio de la interpretación auténtica que esta fijaba para alguno de sus preceptos— los recursos previos de inconstitucionalidad —posibilidad institucional entonces existente— que pendían contra aquella.

La libertad sindical, esto es, el derecho de los trabajadores —y de los funcionarios públicos— a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de las funciones de defensa de los intereses del trabajo asalariado, se erigía pues en una de las piezas centrales del sistema de relaciones laborales propio del Estado social y democrático de derecho constitucionalizado.

Más allá de la regulación de las condiciones para el ejercicio de este derecho, la Ley Orgánica de libertad sindical establecía por primera vez de modo general dentro del sistema sindical español el marco legislativo e institucional de la “representatividad” —la cualidad jurídica relevante a determinados efectos de la representación de un sindicato— y de la acción sindical que habrían de llegar hasta el presente.

El modelo de representatividad sindical se presentaba, así pues, como un instrumento de compromiso entre el respeto a la pluralidad sindical y consiguiente exigencia de trato no discriminatorio a los sindicatos existentes impuesto por la libertad sindical, de un lado, y la promoción de la efectividad en la tutela colectiva del interés de los trabajadores, cuyo paradigma era naturalmente la acción sindical unitaria, de otro. El Tribunal Constitucional ya lo había dicho en su sentencia 65/1982, de 11 de noviembre. Se establecerá legalmente, por consiguiente, que la mayor representatividad reconocida a determinados sindicatos les confiere «una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical». Y las dudas acerca de la constitucionalidad de la institución iban a ser saldadas por el Tribunal Constitucional en favor de la compatibilidad de la disciplina legislativa de la representatividad sindical con la Constitución.

El sistema de atribución de la representatividad sindical se hacía descansar por la ley orgánica sobre un engranaje institucional preciso que combinaba la aplicación de un doble y alternativo criterio técnico. El primero, de carácter básico, la “audiencia electoral” que el sindicato hubiese obtenido en las elecciones a representantes de los trabajadores y de los funcionarios públicos en los centros de trabajo, empresas y Administraciones públicas. El segundo, subordinado a la audiencia electoral y de aplicación tan solo como consecuencia de este, la “irradiación” de la representatividad de los sujetos sindicales de carácter complejo o confederal que la hubiesen obtenido conforme al primer criterio, a cuantos formasen parte de la confederación.

Con arreglo al criterio de la audiencia electoral, tendrían la consideración de sindicatos “más representativos”: a nivel del Estado, los que acreditasen una especial audiencia, expresada en la obtención en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas; y a nivel de Comunidad Autónoma, los sindicatos de este ámbito que acreditasen en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que contasen con un mínimo de 1.500 representantes y no estuviesen federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal. Y también, por su parte, de sindicatos “representativos” que, aun no teniendo la consideración de más representativos conforme a las reglas que atribuyen esta condición, hubiesen obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de los delegados de personal y miembros del comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

Y, conforme al criterio de la irradiación de la representatividad sindical, eran tenidos por más representativos los sindicatos afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma que tuviera la consideración de más representativa. El Tribunal Constitucional tendría ocasión de salvar de modo expreso la constitucionalidad de este criterio.

En todos los casos se atribuía a los sindicatos que alcanzasen tales niveles de representatividad, conforme a los criterios referidos, la capacidad de representación institucional y de acción colectiva que se sustentaba en el conjunto de competencias singulares que la propia ley formulaba.

El sistema de relaciones laborales mostraba en España una “sindicalización” generalizada. O, dicho de otro modo, la presencia real y efectiva de las organizaciones sindicales en el ejercicio de su papel constitucional de defensa y

promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores impregnaba en la práctica el funcionamiento del sistema laboral en su conjunto. Esta implantación extendida de los sindicatos no descansaba por descontado en la pertenencia o afiliación de los trabajadores a las organizaciones sindicales —afiliación sindical y relación asociativa—, ciertamente modesta si se comparaba con otros sistemas nacionales europeos, sino en verdad sobre la decisión de los trabajadores expresada en la elección de sus representantes en los centros de trabajo —audiencia electoral y relación representativa—. De este modo, el “poder sindical” se construía en España sobre la voluntad generalizada de los trabajadores —afiliados o no a un sindicato—, a la hora de elegir a sus representantes en cada unidad productiva, de otorgar su confianza precisamente a los candidatos incorporados a las listas presentadas por los sindicatos, con independencia por lo tanto del volumen de afiliados o adherentes con que contase la organización en cuestión.

La elevada audiencia electoral de los sindicatos corregía de modo decidido, por lo tanto, las consecuencias negativas de una, con certeza, baja tasa de afiliación de los sindicatos españoles o relación existente entre el número de trabajadores pertenecientes o afiliados a algún sindicato y el total de asalariados. La presencia generalizada de los sindicatos en el sistema español de relaciones laborales, de la mano de una audiencia electoral imponente, se convertía así en un rasgo explicativo del modelo sindical español en su conjunto, en el que la afiliación no dejaba de ser con todo un elemento principal para la financiación de las organizaciones, pero que resultaba irrelevante para la caracterización global del sistema.

Tras las elecciones a representantes de los trabajadores que tenían lugar a finales de 1990, último de los procesos “concentrados” con proclamación oficial de resultados anteriores al marco jurídico actual resultante de la reforma de 1994, hasta 243 organizaciones sindicales habían alcanzado algún representante en los órganos unitarios de trabajadores y funcionarios públicos en los centros de trabajo. Sin embargo, este considerable grado de dispersión era corregido desde el comienzo de la medición de la representatividad de las organizaciones por un proceso de “concentración” sindical que se ha mantenido hasta el presente, más aún de verdadera “bisindicalización”, en el que únicamente dos grandes centrales sindicales —la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT)— han obtenido y mantenido hasta hoy, no solo la condición de sindicatos más representativos en el ámbito del Estado —la Unión Sindical Obrera (USO) se ha quedado en todo momento en tercer lugar, a considerable distancia del umbral de la mayor representatividad estatal—, sino la ocupación de más de las dos terceras partes del conjunto de la audiencia electoral de los sindicatos.

La presencia relevante de organizaciones sindicales de carácter nacionalista en importantes territorios del Estado, a los que limitan su actividad estatutaria conforme a la tradición del sindicalismo histórico, añadía finalmente una caracterización singular al mapa sindical español. Por lo que en algunas Comunidades Autónomas de la organización territorial del Estado ha coexistido un poderoso sindicalismo nacionalista, articulado a través de confederaciones sindicales de este carácter, junto a las organizaciones territoriales de las grandes confederaciones de ámbito estatal. Es el caso del País Vasco, en que dos organizaciones sindicales —Euskal Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV), esta ya desde la inauguración del sistema de medición de la representatividad sindical, y Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB)— han dispuesto de la condición de más representativas a nivel de este territorio autónomo, aunque también tienen las dos una importante presencia en Navarra. Y en Galicia, la Convergencia Intersindical Galega (CIG), cuya constitución unitaria superaba en 1990 la división tradicional del sindicalismo nacionalista gallego, ha obtenido desde su fundación la condición de sindicato más representativo en esta comunidad.

## **5. La incorporación de España a las Comunidades Europeas y el referéndum consultivo sobre la permanencia en la OTAN (1986)**

Mediante la Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto (*BOE*, 8-8), se autorizaba la ratificación del Tratado de Adhesión de España y Portugal a las Comunidades Europeas que había sido suscrito en Lisboa y Madrid el día 12 de junio de dicho año, entrando en vigor del 1 de enero de 1986. Así, tras el Instrumento de ratificación, adoptado el 20 de septiembre de 1985, se hacía efectiva al fin la incorporación de España a la Comunidad Europea, culminándose de este modo un largo proceso de negociación y entendimiento entre ambas partes.

Así pues, el Tratado de Adhesión publicado oficialmente en España formaba parte ya de su ordenamiento interno. En particular, el Acta relativa a las condiciones de adhesión adjunta al Tratado. Y la incorporación del “acervo comunitario” al Derecho interno exigía realmente llevar a cabo una importante labor de adaptación normativa en el seno de nuestro ordenamiento jurídico. A tal fin, teniendo en cuenta además el escaso margen de tiempo existente entre la firma del Tratado de Adhesión y su entrada en vigor, se acudió a la técnica constitucional de la delegación legislativa, al igual que había ocurrido en ocasiones semejantes en otros Estados miembros.

En efecto, la Ley 47/1985, de 27 de diciembre (*BOE*, 30-12), estableció las bases de delegación al Gobierno para la aplicación del Derecho de las Comunidades Europeas. A tal fin, tendrían la consideración de bases, a cuyo objeto, alcance, principios y criterios debería ceñirse el Gobierno en la elaboración de los correspondientes decretos legislativos «las directivas y demás normas de Derecho comunitario cuya aplicación exija la promulgación de normas internas con rango de ley».

La ratificación por España del Tratado de Adhesión, con efectos desde el día 1 de enero de 1986, no supuso en verdad la aplicación automática del Derecho comunitario sobre la libre circulación de trabajadores. Ello estaba supe-

ditado al cumplimiento de las «medidas transitorias referidas a España» contempladas en el Acta relativa a las condiciones de adhesión y a las adaptaciones de los Tratados, así como en el Reglamento 2194/1991/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, acerca de la finalización del período transitorio aplicable a la libre circulación de los trabajadores entre España y Portugal y los otros Estados miembros. La vigencia de estas medidas transitorias concluía el día 31 de diciembre de 1991 —un año después para los trabajadores de Luxemburgo—, abriéndose el camino, a partir de este momento, para la plena efectividad de la institución en nuestro país.

Por lo demás, España se había convertido desde el 30 de mayo de 1982 —bajo el gobierno centrista de Leopoldo Calvo-Sotelo— en miembro de pleno derecho de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), después de haber estado vinculada al sistema defensivo occidental a través de los Acuerdos bilaterales con Estados Unidos desde 1953.

En relación con la política atlántica, el Partido Socialista había mantenido una posición tradicional contraria a la incorporación de España a la Organización: “OTAN, de entrada no” era a fin de cuentas el lema expresivo de este rechazo que el presidente Felipe González había difundido. Sin embargo, tan pronto como se producía el ingreso de España en las Comunidades Europeas, y como consecuencia de presiones internacionales intensas, el punto de vista socialista sobre el asunto era corregido de modo ostensible —no sin importantes tensiones dentro del Partido que habían de provocar el desacuerdo y posterior dimisión como ministro de Asuntos Exteriores de Fernando Morán López (Avilés, Asturias, 1926)—, para pasar a defender la permanencia de España en la OTAN bajo una triple condición —el XXX Congreso del PSOE había debatido con intensidad esta cuestión en diciembre de 1985—: la no incorporación a la estructura militar de la organización, la prohibición de instalación o de almacenamiento de armas nucleares en territorio nacional y, en fin, la reducción de las bases militares norteamericanas dentro del mismo.

Bajo estas condiciones y una pregunta acomodada a las mismas mediante una larga formulación que habría de ser objeto de crítica, el Gobierno sometía finalmente a referéndum consultivo esta posición política, lo que tenía lugar el 12 de marzo de 1986. La sociedad española se polarizó sobre el asunto. El Gobierno obtenía un respaldo mayoritario en el referéndum, aunque con más rechazo del esperado: un 52,5 por 100 de votos afirmativos, frente a un 40 por 100 de contrarios. A pesar de todo, el presidente Felipe González veía reforzado de forma considerable su liderazgo dentro y fuera del Partido, hasta el punto de que, como se sabe, ganaba de nuevo —también con la mayoría absoluta del Congreso de los Diputados—, las elecciones generales que tenían lugar tan solo tres meses después.

En 1997, durante la presidencia de José María Aznar y el Gobierno del Partido Popular, España se incorporaba a la estructura militar integrada de la OTAN, primer paso de entre varios para la revocación plena de las condiciones aprobadas en aquel referéndum.

## **6. La revisión del modelo tradicional de las relaciones partido/sindicato: la huelga general de 14 de diciembre de 1988, la Propuesta Sindical Prioritaria (1989) y la Iniciativa Sindical de Progreso (1991)**

La contestación sindical a la política económica y social del Gobierno socialista, visible ya en los años anteriores y ejercida principalmente por CCOO, ofrecía a partir de 1988 un doble rasgo singular. En primer lugar, la acción sindical era unitaria, después de un largo período de divergencia entre los dos sindicatos más representativos en el conjunto del territorio nacional, UGT y CCOO. Por otra parte, la recuperación de la unidad de acción sindical entre ambas organizaciones sindicales, coincidentes ya en la demanda de un “giro social” en la política gubernamental, conducirá a UGT, por vez primera desde la Transición, a un enfrentamiento abierto con el Partido Socialista, ahora en el Gobierno. La oposición sindical unitaria a la política del Gobierno de Felipe González se expresaba a lo largo de 1988 a través de diversas movilizaciones sociales, que se agrandaban paulatinamente y culminaban, a raíz de la presentación por el Gobierno del llamado “plan de empleo juvenil”, con la convocatoria de la huelga general del día 14 de diciembre de dicho año.

El seguimiento generalizado de esta huelga había de proporcionar un importante éxito político a los sindicatos convocantes, que el propio presidente del Gobierno no dudaba en reconocer en una comparecencia mantenida el día 21 de diciembre en el Congreso de los Diputados para informar sobre el desarrollo de la jornada (*Diario de sesiones del Congreso de los Diputados*, 1988, núm. 162).

Como expresión de la reivindicación sindical unitaria sobre el “giro social” de la política del Gobierno, los secretarios generales de UGT y de CCOO suscribían el 5 de octubre de 1989 la *Propuesta Sindical Prioritaria*, que contenía un total de veinte objetivos agrupados en cuatro ámbitos temáticos. La unidad de acción sindical se iba a ver comprometida, sin embargo, en los albores de las elecciones sindicales de 1990, como consecuencia de la decisión adoptada por CCOO de convocar de modo unilateral en todo el país el procedimiento electoral, lo que habría de provocar un duro enfrentamiento con UGT —dado en llamar “carrera” o “guerra” de los preavisos— y situaba la unidad de acción mantenida hasta el momento verdaderamente al borde de la ruptura. La realización de las elecciones durante el último cuatrimestre de 1990 brindaba por añadidura nuevas ocasiones de enfrentamiento entre ambos sindicatos, que celebraban juntos la conmemoración del Primero de Mayo de 1991, ofreciendo por entonces una unidad de acción a todas luces enferma que el tiempo acabaría por restablecer.

Como «alternativa estratégica a medio plazo» al plan de competitividad propuesto por el Gobierno ante la realización de la Unión Económica y Monetaria Europea, y al propio tiempo con la virtualidad añadida de «reforzar

la unidad de acción de los sindicatos», los secretarios generales de CCOO y UGT suscribían el 15 de noviembre de 1991 la *Iniciativa Sindical de Progreso*, con la que se proponían «seguir impulsando el giro social de la política del gobierno».

La unidad de acción sindical entre CCOO y UGT se seguía manteniendo, así pues, a través de múltiples iniciativas conjuntas a lo largo del tiempo y extendida a veces a otras organizaciones sindicales —es obligada la cita de la “cumbre sindical” unitaria de Madrid, en que se reunieron por vez primera, el día 30 de noviembre de 1992, los secretarios generales de UGT, CCOO, USO, CGT, ELA-STV y CIG, para expresar la oposición sindical de las seis organizaciones a la flexibilización y abaratamiento del despido—, como pauta asentada ya de modo pleno dentro de nuestro sistema de relaciones laborales y elemento caracterizador del mismo

La confrontación entre los sindicatos y el Gobierno socialista y los singulares episodios que la han jalonado no dejaban de plantear, por cierto, la cuestión de la pervivencia del modelo tradicional de “hermanamiento” a que se han ajustado históricamente las relaciones entre partido y sindicato en el bloque de la izquierda y, de modo particular, dentro del proyecto socialdemócrata. Esta coincidencia de los principales sindicatos con partidos políticos de izquierda, dentro naturalmente de la propia independencia orgánica de cada uno de ellos, y no sin tensiones intermitentes de importancia diversa, ha sido históricamente un rasgo destacable dentro del panorama ideológico del sindicalismo español que no podía decirse, sin embargo, que en ese momento se mantuviera según sus esquemas clásicos. Así, el problema de fondo radicaba en que la relación tradicional entre los partidos de izquierda y los sindicatos, ejemplificada en este caso por la relación que han mantenido desde su fundación el PSOE y la UGT, podía pues darse por terminada.

El día 20 de septiembre de 1994 se producía en Madrid, tras años de enfrentamiento, una importante reunión entre miembros de las respectivas direcciones del PSOE y la UGT, que acababa de estrenar nueva comisión ejecutiva en su XXXVI Congreso Confederado. A pesar de que el vicesecretario general del Partido, Alfonso Guerra (Sevilla, 1940), que había sido vicepresidente del Gobierno hasta el mes de enero de 1991, no dejaba de manifestar ante los medios de comunicación que este «tiene los mismos objetivos estratégicos de transformación social» que la UGT, por lo que tendría que esforzarse para mantener con el antiguo sindicato hermano «relaciones de regularidad y normalidad», el nuevo secretario general de la UGT, Cándido Méndez (Badajoz, 1952), situaba la unidad de acción entre este sindicato y CCOO por delante de «otro tipo de relaciones» e inscribía el encuentro en el mismo nivel que el mantenido con otros partidos políticos, precisando así que «el tiempo pasado no volverá».

Los temas de fondo en juego no eran otros, así pues, que la autonomía sindical y su ejercicio en un contexto social y político diferente al de los años precedentes, la doble militancia —política y sindical— de los socialistas y cuestiones conexas.

## **7. Los diferentes ciclos de diálogo y concertación social habidos durante el período: de los grandes pactos nacionales (Acuerdo Económico y Social, 1984) a la concertación bilateral**

A través de este procedimiento de diálogo y acuerdo entre Gobierno y organizaciones sindicales y empresariales representativas acerca de las grandes cuestiones de política social y económica —desarrollo del Estado social, política de rentas y fiscal, reforma laboral, etc.—, el sistema institucional pretendía en consecuencia la legitimación conveniente de las decisiones políticas —aunque no necesaria de modo estricto desde el punto de vista constitucional—, no ya solo a través de la vía parlamentaria obligada —sin perjuicio de que fuera indispensable la traducción legislativa del acuerdo político—, sino directamente sobre el mercado político y social.

El diálogo y la concertación social —acuerdos sociales, legislación negociada y manifestaciones aparejadas— se han erigido en verdad a lo largo de nuestra historia democrática en elemento definitorio del sistema de relaciones industriales, aunque no sin sobresaltos y picos de conflictividad, habiendo estado presente como método de acción política durante estos años, con arreglo a versiones técnicas diversas, en buena parte de las grandes transformaciones llevadas a cabo en el ámbito de la economía y de las relaciones laborales y acomodando su desarrollo a diferentes ciclos políticos. Llegó a ser desde luego un instrumento efectivo al servicio de la política de rentas exigida por la primera crisis económica y del consenso político motor de la Transición. A cuyo fin respondieron, ya durante los primeros gobiernos socialistas, el *Acuerdo Interconfederal* (AI, 1983) y el *Acuerdo Económico y Social* (AES, 1984).

El *Acuerdo Económico y Social* (AES) se firmaba en Madrid el 9 de octubre de 1984 por el Gobierno, las organizaciones patronales CEOE y CEPYME, y el sindicato UGT, extendiendo sus efectos durante los años 1985 y 1986. El AES contenía, junto a una *declaración del Gobierno* acerca de los objetivos macroeconómicos para el bienio, una estructura dual. Por lo pronto, unos *Acuerdos tripartitos* entre las partes acerca de numerosos asuntos de diversa índole. Y, a continuación, el *Acuerdo interconfederal* para la negociación colectiva durante el bienio, de carácter bilateral, suscrito ya en el seno común del AES por UGT y las patronales CEOE y CEPYME.

Con la recuperación de la economía se abría camino, superado ya un primer ciclo de la concertación basado en grandes pactos nacionales, un diálogo bilateral fructífero entre el Gobierno y los sindicatos representativos en torno a las peticiones incorporadas a la ya referida *Propuesta sindical prioritaria* (1989), en medio de la presión de las organizaciones empresariales para la vuelta al tripartismo en las negociaciones. El Gobierno presentaba ante el Congreso de los Diputados en 1991 una propuesta de “Pacto social de progreso” para la

implantación de la Unión Económica y Monetaria europea, cuya negociación acerca de las condiciones de competitividad requeridas para ello sería abandonada poco después por unos sindicatos disconformes con la moderación de salarios pretendida.

Con todo, el diálogo social se abrió paso a raíz de la huelga general del 14 D. El presidente del Gobierno ofrecía en el Congreso de los Diputados el gesto de «guardar en un cajón» el proyecto de contrato de inserción para jóvenes, proponiendo la apertura de un diálogo tripartito sobre un plan de empleo. Sin embargo, la negativa de los sindicatos a negociar todas las cuestiones a tres bandas obligaba a la constitución de dos mesas de negociación separadas. Una primera, bilateral, entre el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO, para tratar de todas las cuestiones planteadas a excepción del plan de empleo, pronto terminaba sin acuerdo. Una segunda, a tres bandas —incluida la CEOE—, sobre la adopción de un plan de fomento del empleo, que se constituía una vez fracasada la fase anterior, no daba tampoco fruto alguno, poniéndose formalmente término a estos encuentros pocas semanas después de haber comenzado.

El modelo renovado de concertación se caracterizaba por rasgos más flexibles. Se trataba, en primer lugar, de un proceso continuado en el tiempo, compuesto por fases sucesivas, sin responder por lo tanto a la necesidad de acotar temporalmente períodos limitados de negociación destinados a conseguir un acuerdo unitario. En segundo, se establecían distintos planos o relaciones de diálogo, entre el Gobierno y los sindicatos, entre el Gobierno y la patronal CEOE, y a tres bandas entre el Gobierno, los sindicatos y la CEOE, en función de los temas o materias objeto del diálogo y sin que, frente al esquema clásico, se considerase indispensable ya la presencia de todos los interlocutores en todos los casos. Y, en fin, se producían acuerdos varios sobre los diversos asuntos objeto del encuentro mediante la parcelación temática de las materias con selección en cada caso de los interlocutores adecuados.

Durante una primera fase de la concertación, que se llevaba a cabo en los primeros meses de 1990 y era contestada con dureza por la CEOE por considerar que esta había sido marginada en asuntos de interés directo para los empresarios, el diálogo entre el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO daba finalmente importantes frutos, por lo que a la asunción gubernamental de parcelas significativas de la *Propuesta Sindical Prioritaria* se refería. De la negociación llevada a cabo en las cuatro mesas constituidas al efecto habrían de surgir acuerdos sobre pensiones no contributivas —recibido por la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecían dichas prestaciones dentro del sistema de seguridad social (BOE, 21-12)—, pensiones, deuda social de los empleados públicos —Real Decreto-ley 1/1990, de 2 de febrero (BOE, 3-2), a quienes se reconocía una compensación económica por la desviación entre inflación prevista y registrada—, negociación colectiva de los empleados públicos —Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos (BOE, 20-7)— y del personal laboral dependiente de la Administración del Estado, subsidio agrario, formación profesional —Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de ordenación general del sistema educativo (BOE, 4-10)— y, en fin, control de las contrataciones.

El acuerdo sobre control de la contratación laboral, suscrito el día 31 de enero y verdadera estrella de este proceso de concertación entre Gobierno y sindicatos, se construía sobre tres asuntos de máxima relevancia: los derechos de información y control de los representantes legales de los trabajadores en la materia, la constitución de comisiones provinciales tripartitas de seguimiento de la contratación laboral y las medidas de colaboración con la Inspección de Trabajo a este propósito. El acuerdo iba a ser objeto de conversión legislativa, no sin polémica y acusaciones empresariales de inconstitucionalidad —el Tribunal Constitucional se encargaba de desautorizarlas mediante la sentencia 142/1993, de 22 de abril—, a través de la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación (BOE, 8-1).

En cuanto al diálogo entre el Gobierno y la CEOE, los resultados finales fueron ciertamente modestos, limitándose en realidad a un acuerdo sobre cotización a la seguridad social para toda la legislatura, en virtud del cual aquella no habría de crecer por encima de la inflación prevista.

La segunda fase de este proceso negociador, que se abrió el 17 de abril de 1990, después de una reunión celebrada en el Palacio de la Moncloa entre el presidente del Gobierno y los secretarios generales de UGT y de CCOO en torno a cuatro mesas de negociación, se desarrollaba ante un telón sociopolítico de fondo sustancialmente diverso al de los meses anteriores, coincidente por lo demás con la iniciativa del Gobierno —formulada por el presidente Felipe González en el debate de la Ley de Presupuestos para 1990— de introducir en el proceso negociador un “Pacto de Competitividad” que permitiera a la economía española alcanzar con éxito la culminación del mercado interior comunitario en 1993, rebautizado más tarde como “Pacto de Progreso”. El proceso negociador languidecía, sin embargo, entre interrupciones continuas y una generalizada atonía, muy lejos ya del impulso que alimentó el diálogo en su primera fase.

A partir del verano de 1990, se incorporaban además nuevos interrogantes a ese deteriorado panorama, de la mano, esta vez, de los programas de ajuste presupuestario anunciados por el Gobierno como consecuencia de la guerra del Golfo. Finalmente, el 12 de junio de 1991 el Gobierno presentaba en el Congreso de los Diputados su propuesta de *Pacto Social de Progreso*, aprobado en Consejo de Ministros el día 8 de junio. Después de varias reuniones en mesas bilaterales, el día 17 de julio los sindicatos UGT y CCOO abandonaban la negociación, expresando su rechazo completo a la propuesta del Gobierno y a su idea de mejorar la competitividad de la economía española sobre la base fundamental de la moderación de los salarios. El Gobierno no dejaba de manifestar, por su parte, que pondría en práctica, con o sin el acuerdo sindical, un «ajuste prolongado» en política monetaria y fiscal, cuyas primeras medidas se iban a incorporar en los Presupuestos generales para 1992, hasta converger con la Comunidad Europea.

Con todo, el diálogo social no se vería interrumpido en realidad, manteniéndose mesas de negociación sobre diversos asuntos de desigual trascendencia. Así también, tras un proceso de consultas, que no de negociación propiamente dicho, llevado a cabo con los sindicatos UGT y CCOO y la CEOE, el Gobierno remitía a las Cortes el proyecto legislativo que habría de conducir a la constitución del Consejo Económico y Social. Por otra parte, como «alternativa estratégica a medio plazo» al plan de competitividad propuesto por el Gobierno y al propio tiempo con la virtualidad añadida de «reforzar la unidad de acción de los sindicatos», los secretarios generales de CCOO y UGT suscribían el 15 de noviembre de 1991 la *Iniciativa Sindical de Progreso* —ya se ha referido—, con la que se proponían proseguir en el impulso del “giro social” tantas veces perseguido.

Los sindicatos UGT y CCOO expresaban su rechazo absoluto al Plan de Convergencia con la Comunidad Europea elaborado por el Gobierno. Así, la oposición sindical se agudizaba tan pronto como era promulgado el Real Decreto-ley 1/1992, de 3 de abril, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo (*BOE*, 7-4), que llegaría a ser calificado como el «más grave atentado contra los trabajadores de todo el período democrático» o, inclusive, el «mayor atraco social de la historia». Ambas organizaciones sindicales decidían la adopción de «medidas contundentes» contra la iniciativa que culminaban en una primera fase en la huelga general de media jornada de trabajo —ampliada a veinticuatro horas en algunas Comunidades Autónomas— llevada a cabo el día 28 de mayo de 1992.

De este modo, el incremento de la conflictividad social resultante de la acción sindical contra el programa económico de convergencia del Gobierno daba al traste por algún tiempo con la posibilidad real de recuperación de la concertación social bajo los esquemas conocidos. Podía decirse por ello que la convergencia con la Comunidad Europea se había erigido realmente en un nuevo punto de inflexión en el desarrollo de estos procesos desde la Transición, con el consiguiente agotamiento del ciclo precedente de concertación.

Una nueva crisis económica de gravedad iba a propiciar, por su parte, un diálogo tripartito renovado, recibiendo la «máxima prioridad» del Gobierno surgido de las elecciones generales de junio de 1993, que decidía a tal fin la constitución de mesas de negociación, con la propuesta general de un “Pacto por el empleo”, a cuyo fin remitía a los interlocutores sociales en los meses siguientes dos documentos preparatorios expresivos de su propia posición negociadora: *Líneas de Política Económica y Presupuestaria y Acuerdo Social (Medidas del Gobierno)*.

A pesar de lo cual, el desenlace negativo de los tratos emprendidos, anunciado a voces desde hacía algún tiempo —el Consejo Económico y Social no había conseguido alcanzar un dictamen institucional sobre la reforma del mercado de trabajo—, se producía cuando el Gobierno anunciaba la adopción de los proyectos legislativos de reforma laboral. Y cuando, al propio tiempo, los sindicatos llevaban a cabo importantes manifestaciones de protesta contra la reforma proyectada, preludio de la huelga general del día 27 de enero de 1994.

## **8. La creación del Consejo Económico y Social (1991) y la institucionalización permanente del diálogo social**

La creación del Consejo Económico y Social por su Ley constitutiva 21/1991, de 17 de junio (*BOE*, 18-6), respondía a una doble motivación que el propio preámbulo de la ley reconocía de modo expreso. Por lo pronto, el Consejo se concebía como un instrumento de participación de los agentes económicos y sociales en la vida económica y social «reafirmando su papel en el desarrollo del Estado social y democrático de derecho». Y, al propio tiempo, como una plataforma institucional permanente de diálogo y deliberación, por tratarse del «único órgano donde están representados un amplio conjunto de organizaciones socio profesionales», además de «un medio de comunicación, asimismo permanente, entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno».

El Consejo se configuraba como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral. Un ente de Derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad, además de autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines, adscrito al Ministerio de Trabajo y disponiendo de su sede en Madrid. Compuesto por 71 miembros, incluido su presidente, que se distribuyen en tres grupos en función de la representación que ostentan o de su condición personal: 20 en representación de las organizaciones sindicales, que serán designados por los sindicatos más representativos, en proporción a su representatividad; 20 en representación de las organizaciones empresariales, designados por las que gocen de capacidad representativa; y, en fin, 20 en representación de organizaciones profesionales de los sectores agrario y marítimo-pesquero, de los consumidores y usuarios, de la economía social, así como expertos en las materias de competencia del Consejo nombrados por el Gobierno entre personas con una «especial preparación y reconocida experiencia en el ámbito socioeconómico y laboral». El Consejo, que iba a contar con un presidente, dos vicepresidentes y un secretario general, estaba integrado por el Pleno, compuesto por la totalidad de sus miembros, la Comisión Permanente y las Comisiones de Trabajo con carácter permanente o no.

## **9. El debate sobre la promulgación de una nueva ley de huelga: el proyecto de Ley Orgánica de huelga y de medidas de conflicto colectivo (1992) y su frustrada tramitación parlamentaria (1993)**

La cuestión acerca de la promulgación en el ordenamiento español de una *nueva* ley de huelga se iba a convertir desde luego en uno de los grandes debates políticos y jurídicos de la democracia constitucional. La disciplina legislativa sobre el ejercicio de la huelga y del cierre patronal estaba contenida —también lo está en el presente— en el precon-

titucional Real-Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo (*BOE*, 9-3), depurado por el Pleno del Tribunal Constitucional en su sentencia 11/1981, de 8 de abril, que lo dejaba parcialmente en vigor «en cuanto no sea contrario a la Constitución y en tanto no se dicte una nueva regulación por medio de Ley orgánica».

Pero, por lo que aquí interesa, la singular historia del frustrado proyecto de ley orgánica de huelga de que se va a dar cuenta discurría a través de los años 1992 y 1993, jalonado por un triple acontecimiento de relevancia.

El primero fue la aprobación por el Consejo de Ministros celebrado el día 14 de mayo de 1992 de un «proyecto de Ley orgánica de huelga y de medidas de conflicto colectivo», que se remitía al Congreso de los Diputados para su elaboración parlamentaria después de que el ministro de Trabajo Luis Martínez Noval hubiese mantenido por separado, sin acercamiento de las posiciones respectivas, varios encuentros con los sindicatos y la organización de empresarios. La iniciativa legal anunciada por el Gobierno, que tenía su base en los sucesivos y no resueltos compromisos programáticos de carácter electoral en la materia a partir de 1982, había seguido sin embargo una errática, intermitente y coyuntural trayectoria, de la mano del desarrollo de la conflictividad social en el sector público, y de sus expresiones más agudas, de las expectativas de diálogo social con los sindicatos, y demás factores sociales y políticos que enmarcaban la acción del Gobierno.

Después de haber recibido el apoyo del Congreso de los Diputados —sucesivas resoluciones a raíz del debate sobre el estado de la nación de 1989— y de haberse intentado sin éxito el acuerdo en este punto con los sindicatos, la iniciativa habría de encontrar, sin embargo, durante los primeros meses de 1992, el caldo de cultivo adecuado para su puesta en práctica. Las nuevas circunstancias sociales que propiciaban la decisión del Gobierno emergían sin duda como consecuencia de la crispación social resultante de las huelgas coincidentes o solapadas que paralizaron el transporte público de Madrid a lo largo del mes de febrero de 1992. La justificación de medidas de presión adoptadas por categorías profesionales de trabajadores que se erigían de hecho en llave de los correspondientes procesos productivos —conductores de autobuses urbanos y maquinistas del metropolitano—, con graves consecuencias para el conjunto de los ciudadanos y sin que los sindicatos de clase pudieran impedir ni gobernar siquiera la extensión de tales reivindicaciones corporativas, desprovistas las más de las veces de legitimación social, sería valorada en su conjunto por el Gobierno como la gota de agua que finalmente hacía rebosar el recipiente de su espera. En efecto, después de algunos contactos sin resultado con los interlocutores sociales, el Consejo de Ministros aprobaba el correspondiente proyecto de Ley Orgánica de huelga. Ante el anuncio de la inminente iniciativa legislativa, ya verosímil ante circunstancias sociales tan favorables, los sindicatos UGT y CCOO decidían oponer su propia propuesta sindical que había de conducir a la modificación de su estrategia conjunta en la materia, propiciando lisa y llanamente la aceptación sindical, bajo determinadas condiciones de elaboración y de contenido pactados, de una ley de huelga en los servicios esenciales de la comunidad.

En segundo lugar vendría, así pues, la aceptación unitaria por vez primera por los sindicatos UGT y CCOO de la regulación legislativa del derecho de huelga, aunque referida al ámbito de los servicios esenciales de la comunidad, lo que no habría de suceder hasta la presentación de su propuesta sindical sobre la materia —*El derecho de huelga y los servicios esenciales de la comunidad*, Madrid, 9 de abril de 1992—, cuando el Gobierno había hecho pública ya su decisión de remitir a las Cortes el correspondiente proyecto de ley. La histórica decisión de los sindicatos de aceptar la discusión con el Gobierno de una ley de huelga, aunque ciertamente con propuestas de contenido normativo diferente, rompía decididamente la continuidad temporal de los términos de la polémica, ofreciendo de este modo un punto de inflexión en el mismo. Ello permitía, así pues, distinguir un “doble debate político” manifestado de modo sucesivo en el tiempo en torno a la línea divisoria de la mencionada propuesta sindical de abril de 1992. A partir de la cual era preciso hablar ya de un debate “tradicional” sobre la materia —hasta la presentación de dicho documento sindical—, en el que la contraposición se había manifestado en el plano de las fuentes de regulación del derecho —ley de huelga *versus* autorregulación sindical de la huelga, anuncio por el Gobierno de un proyecto de ley y oposición de principio a dicha iniciativa por parte de los sindicatos—. Y, después de abril de 1992, de un debate “moderno” sobre la cuestión, en el que las diferencias se habían desplazado al ámbito de los contenidos de la norma —recepción legislativa de la autorregulación sindical—, aceptada ya sindicalmente la regulación del derecho en los servicios esenciales para la comunidad.

Y, en tercer lugar, en fin, el acuerdo alcanzado el 9 de noviembre de 1992 entre el Grupo Socialista del Congreso de los Diputados y los sindicatos UGT y CCOO que modificaba de forma importante el proyecto legislativo, aun cuando se conservara la esencia, y se articulaba a través de la aceptación de las oportunas enmiendas socialistas por la Comisión Constitucional del Congreso, después de haberse producido el debate de totalidad del proyecto en el Pleno, merecedor en su momento de la crítica sindical hasta el punto de incorporar su rechazo a la relación de causas de la huelga general realizada el día 28 de mayo.

Con todo, en medio de la decepción sindical, el procedimiento parlamentario, salpicado a lo largo de todo su recorrido por una crítica rotunda de las organizaciones empresariales, tanto al acuerdo como a las soluciones normativas acogidas en el texto, además de por las desconcertantes discrepancias surgidas al respecto en el propio seno del Gobierno, quedaba fatalmente interrumpido por la promulgación del Real Decreto 534/1993, de 12 de abril, de disolución del Congreso de los Diputados y del Senado y de convocatoria de elecciones (*BOE*, 13-4), cuando el proyecto había sido ya aprobado por el Pleno del Senado y faltaban pocas semanas para su votación definitiva en el Congreso de los Diputados. Y, a pesar de que el programa electoral con el que el Partido Socialista ganaba las elecciones generales de 1993 asumiera el compromiso singular de presentar de nuevo durante la legislatura «el texto [del

proyecto de ley] aprobado por el Senado», lo cierto es que, sin embargo, las circunstancias políticas que condicionaron el desarrollo de la última e inacabada legislatura del Gobierno socialista no hiciesen posible el cumplimiento de la iniciativa prometida.

El proyecto de Ley Orgánica de huelga configuraba, a fin de cuentas, un modelo normativo avanzado de derecho de huelga, respetuoso con sus límites constitucionales, a cuyo fin, frente a la conflictividad social resultante del sistema vigente de determinación de servicios mínimos por la autoridad gubernativa, daba entrada a fórmulas de negociación, de autorregulación negociada, para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

## 10. La gran reforma institucional del mercado de trabajo (1994): la flexibilización del marco regulador y el robustecimiento del *status quo* sindical mayoritario

La gran reforma laboral que se lleva a cabo durante las últimas semanas de 1993 y primeros meses de 1994 —promovida durante la gestión del ministro de Trabajo José Antonio Griñán Martínez, compleja desde el punto de vista técnico y socialmente polémica—, después de que el Gobierno hubiese intentado sin éxito la legitimación de su propuesta mediante la concertación social —el fracasado “Pacto Social por el Empleo”— y de la convocatoria sindical de una huelga general de un día de duración contra la misma —tenía lugar el 27 de enero de 1994—, se desarrolla a través de dos fases temporales y mediante un importante paquete de disposiciones legislativas.

La reforma comenzaba propiamente con la promulgación del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación (*BOE*, 7-12). La norma, que recibía en su momento la convalidación del Congreso de los Diputados, además de la decisión parlamentaria de su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia reformaba el sistema de colocación de trabajadores para acabar con el monopolio del servicio público de empleo en la materia existente hasta entonces.

Con todo, el activo principal de la reforma se culminaba, ya en 1994, con la promulgación de cinco importantes disposiciones legales, cuya iniciativa había sido adoptada en el Consejo de Ministros celebrado el día 29 de diciembre anterior: la Ley Orgánica 14/1994, de 1 de 19 de mayo, por la que se incluía una nueva disposición adicional 4.<sup>a</sup> en la Ley Orgánica de libertad sindical (*BOE*, 20-5); la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (*BOE*, 23-5), resultante como se ha dicho del homónimo Real Decreto-ley 18/1993; la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modificaban determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones del orden social (*BOE*, 23-5); la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulaban las empresas de trabajo temporal (*BOE*, 2-6); y, en fin, la Ley 18/1994, de 30 de junio, por la que se modificaba la normativa de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas (*BOE*, 1-7).

La pieza básica dentro de la justificación ofrecida para una reforma tan profunda del ordenamiento laboral no era otra, ciertamente que la noción de “adaptación” o “adaptabilidad” del cuerpo normativo regulador de las relaciones de trabajo, del marco institucional del mercado de trabajo, al nuevo ámbito económico en que las empresas desarrollaban su actividad, con el declarado propósito de mejorar su competitividad y facilitar la creación de empleo.

La operación reformadora del ordenamiento laboral que se promovía contaba con las bases teóricas ya anticipadas por algunos documentos del Gobierno. Entre estos, de modo principal, el *Programa de Convergencia (1992-1996)* con la Comunidad Europea, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados el 12 de mayo de 1992 y modificado con posterioridad —Ministerio de Economía y Hacienda, *Actualización del Programa de Convergencia 1994-1997*—; el documento *La reforma del mercado de trabajo* que el Gobierno había dirigido al Consejo Económico y Social en solicitud de dictamen, el 26 de febrero de 1993; y, en fin, el *Proyecto de dictamen* de este Consejo sobre la reforma del mercado de trabajo, elaborado por el Grupo de Expertos del mismo y sometido a la consideración del Pleno de la institución —celebrado los días 28 de octubre y 4 de noviembre de 1993—, que era finalmente rechazado, aunque tenido en cuenta por el Gobierno para sus iniciativas legislativas inmediatas.

La reforma legislativa actuaba sobre los «aspectos fundamentales del marco institucional del mercado de trabajo», esto es, sobre el contrato de trabajo y la negociación colectiva, además de otros complementarios. Se orientaba, así pues, en una cuádruple dirección: la modificación del sistema de colocación de trabajadores, a través de la mejora de los servicios públicos de empleo y la legalización de agencias de colocación sin fines lucrativos, así como de las empresas de trabajo temporal; la introducción de mecanismos de flexibilización en las distintas fases de la relación laboral, con el resultado de la potenciación del poder contractual del empresario en la dirección y control de la mano de obra, en medio de la asunción por los órganos de la jurisdicción social de nuevas competencias atribuidas hasta entonces a la Administración; la potenciación del desarrollo de la negociación colectiva, mediante la modificación de aspectos singulares del régimen jurídico de los convenios colectivos; y, por último, la efectividad del sistema de medición de la representatividad de los sindicatos, con el propósito de favorecer los procedimientos de negociación colectiva.

En relación con este último punto, las organizaciones más representativas de ámbito nacional —UGT y CCOO— habían alcanzado con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social un acuerdo sobre los criterios de reforma de la normativa electoral para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en los centros de trabajo, las denominadas “elecciones sindicales”. Se proponía, en suma, el abandono del sistema de medición de la repre-

representatividad de los sindicatos en vigor hasta ese momento, que se basaba en la acotación temporal de un período electoral único para la comprobación de la correspondiente audiencia electoral de cada uno, fuente por lo demás de una litigiosidad judicial excesiva entre las organizaciones sindicales acerca del control del cómputo de los resultados electorales. El acuerdo era recibido por la Ley 11/1994, a través de las modificaciones incorporadas al título segundo del Estatuto de los Trabajadores. Se incorporaban en este punto, así pues, modificaciones de relevancia: la sustitución del período de cómputo cerrado para la medición de la representatividad sindical por la celebración de elecciones de forma abierta en el tiempo; la acreditación de la representatividad por los resultados vigentes en el momento de ejercicio de las funciones representativas; la eliminación de la proclamación global de resultados electorales; la sustitución del sistema de cómputo de resultados a través de órganos tripartitos por otro de registro administrativo; y, en fin, la solución de las discrepancias suscitadas en materia electoral a través de un sistema arbitral.

### **11. La culminación del proceso de sustitución de las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales del Estado franquista (1994)**

La Ley reformadora 11/1994 referida iba a encarar, así también, la operación definitiva de sustitución de las viejas Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales del Estado franquista todavía en vigor. Estas normas habían surgido sabidamente como instrumento normativo del monopolio del Estado de la Dictadura en la regulación de las condiciones de trabajo en el conjunto del sistema, de acuerdo con la atribución originaria del Fuero del Trabajo en 1938 en plena Guerra Civil. A cuyo fin, la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942 (*BOE*, 23-10), al propio tiempo que sancionaba como «función privativa» del Estado «toda la materia relacionada con la reglamentación de trabajo», ofrecía el instrumento normativo adecuado para esta atribución: la «regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades», encomendada al Ministerio de Trabajo y efectuada a través de órdenes ministeriales, verdaderos reglamentos delegados, acerca de cuya naturaleza jurídica llegaría a discutirse largamente.

Durante los años sucesivos, se promulgaron decenas de Reglamentaciones y Ordenanzas reguladoras de las condiciones de trabajo —en realidad mínimas y máximas al propio tiempo, al menos hasta la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 24 de abril de 1958 (*BOE*, 25-4), en que estas condiciones serían susceptibles de mejora pactada en los diferentes sectores de la producción y ramas de actividad. Hasta que, durante la Transición el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 (*BOE*, 9-3), de relaciones de trabajo, convertía a las Reglamentaciones en normas subsidiarias «para aquellos sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en los que no exista convenio colectivo de trabajo».

Una vez que la Constitución había dejado materialmente sin efecto el poder normativo del Ministerio de Trabajo para dictar nuevas regulaciones sectoriales, el Estatuto de los Trabajadores se planteaba de modo expreso la eficacia transitoria de las Reglamentaciones que estuviesen en vigor, que «continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo». Sin perjuicio de lo cual, autorizaba al Ministerio para derogar total o parcialmente estas normas con informe preceptivo de las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas.

A pesar de ello, lo cierto es que catorce años después de dicha previsión legal los convenios colectivos seguían sin incorporar la mayor parte de las normas reglamentarias todavía vigentes. Por lo que la Ley 11/1994 habría de proponerse de modo efectivo la «culminación del proceso de sustitución» de las mismas, estableciendo su término temporal el 31 de diciembre de 1994, sin perjuicio de determinadas salvedades y excepciones. Sobre estas, la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994 (*BOE*, 29-12) adoptaba finalmente la decisión de prorrogar en su integridad o en parte —hasta el 31 de diciembre de 1995— la vigencia de las 70 Ordenanzas y Reglamentaciones que se relacionaban en sus anexos, pendientes por ello de ser sustituidas por convenio colectivo, así como la derogación de las restantes. Con todo, este laborioso y complejo itinerario de sustitución no finalizaría en realidad hasta 2005.

### **12. Los textos refundidos de las leyes del Estatuto de los Trabajadores y de Procedimiento Laboral (1995)**

Y, en fin, la Ley 11/1994 abría las puertas, asimismo, a la refundición de las leyes del Estatuto de los Trabajadores y de Procedimiento Laboral, que ofrecían ya a esas alturas numerosas alteraciones en sus contenidos respectivos. Pues, a la vez que modificaba los articulados de aquellas normas de modo importante, como se ha visto, autorizaba al Gobierno para la elaboración de sendos textos refundidos de ambas disposiciones.

Así, el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*BOE*, 29-3), aprobaba el primer texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El nuevo cuerpo normativo ampliaba su contenido, como consecuencia de los singulares términos del mandato legal de refundición y la consiguiente incorporación de materias que se encontraban dispersas en diferentes disposiciones legales y pasaba a disponer de cuatro títulos —frente a los tres originarios—, relativos, respectivamente, a la relación individual de trabajo, los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, la negociación y los convenios colectivos y, novedosamente, las infracciones laborales. Sin embargo, este cuarto y último título, que incorporaba las normas sobre la materia procedentes de la Ley

de Infracciones y Sanciones en el orden social, era derogado de modo expreso e íntegro, en un viaje de ida y vuelta cantado, por el texto refundido de esta última, que rescataba de este modo su originaria vocación general dentro del ámbito administrativo sancionador en el orden social y, a la postre, devolvía al Estatuto de los Trabajadores la estructura normativa y el contenido institucional —triple en ambos casos— con que había nacido.

En tanto, en fin, que el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril (BOE, 11-4), hacía lo propio con el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

## Bibliografía

- AA.VV. (Selección de textos, introducción y epílogo de S. Juliá), *La desavenencia. Partido, sindicatos y huelga general*, El País/Aguilar, Madrid, 1989.
- AA.VV., *Veinte años de concertación y diálogo social en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997.
- AA.VV. (A. Soto y A. Mateos, dirs.), *Historia de la época socialista. España 1982-1996*, Sílex Ediciones, Madrid, 2003.
- AA.VV. (J. Babiano y J. Tébar, eds.), *14 D. Historia y memoria de la huelga general. El día que se paralizó España*, Fundación Primero de Mayo y La Catarata, Madrid, 2018.
- Almunia, J., *Memorias políticas*, Ediciones B, Barcelona, 2002.
- Barrionuevo, José, *2.001 Días en Interior*, Ediciones B, Barcelona, 1997.
- Baylos Grau, A. y Moreno Preciados, J., *Comisiones Obreras paso a paso. De los orígenes en el franquismo hasta la huelga general de diciembre de 1988*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2017.
- Círculo de Empresarios, *El Círculo de Empresarios ante la regulación de la huelga*, Madrid, 1992.
- Espina, A., «Los sindicatos y la democracia española: la huelga general de diciembre de 1988 y sus implicaciones políticas», en AA.VV., *Concertación social, neocorporativismo y democracia*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- Equipo de Documentación Política, *365 Días de gobierno socialista. Un año para la esperanza*, Gráficas Estella, Estella (Navarra), 1983.
- Gálvez Biesca, S., *La gran huelga general. El sindicalismo contra la “modernización socialista”*, Siglo XXI de España, Madrid, 2017.
- González Márquez, F., *Memoria cívica. Archivo personal*, <https://www.fundacionfelipegonzalez.org>.
- Guerra, A., *Dejando atrás los vientos. Memorias 1982-1991*, Espasa, Madrid, 2006.
- Iglesias, M.<sup>a</sup> A., *La memoria recuperada. Lo que nunca han contado Felipe González y los dirigentes socialistas de sus años de gobierno*, Aguilar, Madrid, 2003.
- Juliá, S., *Un siglo de España. Política y sociedad*, Marcial Pons, Madrid, 1999.
- Leguina, J., *El camino de vuelta. Del triunfo de Felipe González a la crisis del PSOE*, La Esfera de los Libros, Madrid, 2012.
- Maravall, J. M.<sup>a</sup>, *La reforma de la enseñanza*, Laia, Barcelona, 1985.
- OIT, *Situación sindical y relaciones laborales en España*, OIT, Ginebra, 1985.
- Ortega Ruiz, M., *Felipe González. La ambición que cambió España*, Editorial Tecnos, Madrid, 2015.
- Palomeque López, M. C., «Los dos debates políticos sobre la promulgación de una “nueva ley” de huelga y la estrategia diferenciada de los sindicatos», *Relaciones Laborales*, 1992, núm. 12.
- Ruiz, D., *La España democrática (1975-2000). Política y sociedad*, Síntesis, Madrid, 2002.
- Solchaga, C., *Las cosas como son. Diarios de un político socialista (1980-1994)*, Galaxia Gutemberg, Barcelona, 2017.