



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**El sindicalismo durante la transición democrática española.
La evolución de CCOO**

Presentado por Paula Calvo Hidalgo

Tutelado por: Graciela López de la Fuente

Soria, 7 de julio de 2017

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

I.1. Contextualización	9
I.2. Justificación	10
I.3. Objetivos	10
I.4. Metodología	11
I.5. Estructura	11

CAPÍTULO 1:

La dictadura franquista y la Organización Sindical Española

1.1. Notas características del Franquismo.....	15
1.2. Movimiento sindical franquista.....	17
1.2.1. Antecedentes y origen de la OSE	17
1.2.2. Características de la OSE	19
1.2.3. Etapas de la OSE.....	19

CAPÍTULO 2:

Primeros años de transición democrática (1975-1978)

2.1. La nueva normativa laboral y sindical.....	27
2.2. El renacer del movimiento obrero	29
2.1.1. Situación del sindicalismo en esta etapa.....	29
2.2.2. Comisiones Obreras en las principales regiones españolas	31

**CAPÍTULO 3:
Consolidación democrática (1979-1982)**

3.1. La base normativa de las relaciones laborales 41
3.2. Comisiones Obreras ante el Estatuto de los Trabajadores 42
3.3. Cambios de Gobierno y nuevos acuerdos 43

**CAPÍTULO 4:
Etapa de desarrollo sindical (1983-1988)**

4.1. Nacimiento de una ley sindical específica 51
4.2. Situación del sindicalismo en esta etapa 55
4.3. Comisiones Obreras como sindicato más representativo 56

CONCLUSIONES 61

BIBLIOGRAFÍA 67

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y FIGURAS

Gráfico 1.1: Evolución del PNB y producción industrial y agrícola entre 1935 y 1975 en peseteas (per cápita).....	16
Gráfico 3.1: Evolución de la tasa de paro en España durante la transición democrática.....	46
Tabla 2.1: Actividad huelguística durante los primeros años de la transición democrática en España.....	31
Tabla 2.2: Distribución de la afiliación y resultados de las elecciones de 1978 en las provincias de Andalucía.....	37
Tabla 3.1: Actividad huelguística durante los años de la consolidación democrática en España.....	44
Figura 1.1: Eje cronológico de los principales hitos de la trayectoria del Sindicato Vertical.....	19
Figura 2.1: Funeral de los abogados laboristas asesinados en la matanza de Atocha en 1977	35

INTRODUCCIÓN

I.1. Contextualización

La transición de la dictadura hacia un Estado democrático es, sin duda, la etapa más importante de la historia más reciente de España. Para analizar la historia del sindicalismo es necesario tener en cuenta los principales hitos históricos de este periodo. Además, para tratar un periodo de tal relevancia, es necesario hacer referencia a las características que hicieron posible su instauración en nuestro país, para ello, nos situaremos en el periodo histórico denominado tardo-franquismo, que comienza mediados de la década de los setenta.

Durante el franquismo, la Organización Sindical se constituyó como la única central sindical existente en España durante casi cuarenta años. Trabajadores y empresarios estaban obligados, por ley, a estar afiliados al Sindicato Vertical. Sin embargo, el movimiento obrero de oposición estuvo presente de forma evidente en los últimos años de dictadura. En la década de los sesenta resurgió con fuerza el movimiento obrero, con una ola huelguística en diferentes zonas del territorio nacional. La conflictividad estuvo marcada por un carácter reivindicativo. Se luchaba por lograr aumentos salariales y mejoras en las condiciones laborales.

Tras la muerte de Franco en 1975, las fuerzas sindicales de la oposición llevaron a cabo numerosas movilizaciones y huelgas. CC.OO. mantuvo su intención de actuar lo más activamente posible. En la década de los setenta CC.OO. se convirtió en la fuerza predominante del movimiento obrero, mientras que UGT y CNT fueron debilitándose. La movilización social y de CC.OO. tuvo como objetivo principal impedir que, tras la muerte de Franco, la dictadura permaneciera.

El tardo-franquismo, que abarca desde finales de los sesenta hasta principios de los setenta, se caracterizó por la debilidad del régimen. En primer lugar se dio una debilidad intelectual del general Franco, que designó sucesores para llevar a cabo decisiones políticas. En la sociedad española comenzó un pluralismo ideológico y político, cada vez eran más los que se oponían al régimen, aunque de manera clandestina, y estaban convencidos de que la única salida al franquismo era la democracia.

Los años finales de la dictadura estuvieron marcados por una crisis económica. Se produjo un aumento de la inflación y de desempleo. Por ello, las movilizaciones obreras cada vez eran más frecuentes y resultaba necesario la participación activa de los sindicatos.

I.2. Justificación

El estudio del sindicalismo durante la transición democrática y, concretamente, la evolución de CC.OO. en esta etapa tiene gran interés por varios motivos.

En primer lugar, durante el periodo de transición democrática se instauran las bases normativas en materia laboral en España. En 1978 se aprueba la Constitución Española, que se constituye como norma suprema del ordenamiento jurídico español y define a España como un Estado social y democrático de derecho que propugna como valores la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. La definición de Estado democrático reconoce la soberanía nacional del pueblo español, además, se requiere un pluralismo político y sindical, elementos fundamentales en cualquier Estado democrático.

Además, se reconoce como derecho fundamental el derecho a sindicarse libremente. En 1985 se aprueba la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que desarrolla este derecho. Estas leyes constituyen la base normativa que irá desarrollándose sucesivamente con la aprobación de diferentes normas.

En segundo lugar, el sindicalismo en nuestro país ha sufrido importantes variaciones en cuanto a sus características y funcionamiento, y se ha ido adaptando a la realidad del momento. CC.OO. es un ejemplo representativo de la fuerza del sindicalismo español durante la transición democrática. El movimiento franquista prohibía cualquier sindicato al margen del Sindicato Vertical, si bien, CC.OO. llevó a cabo su actividad infiltrándose en el sindicato franquista. De esta manera, se convirtió en una de las principales fuerzas de oposición contra la dictadura. Por ello, fue el sindicato más perseguido por el régimen. A pesar de la fuerte represión y las numerosas detenciones, CC.OO. se consolida como organización durante los últimos años de etapa franquista y los primeros de la transición democrática.

I.3. Objetivos

De modo general, la elaboración de este trabajo fin de grado tiene como objetivo analizar la evolución de CC.OO. en nuestro país durante la etapa de la transición democrática. Además, distinguimos unos objetivos específicos.

En primer lugar, analizar la normativa nacional en materia laboral y sindical y ver cómo ha influido en el desarrollo del sindicalismo en España. En segundo lugar, se pretende concluir si el sindicalismo ha evolucionado de manera positiva o negativa durante esta etapa.

I.4. Metodología

Para la elaboración del trabajo fin de grado el procedimiento que se ha llevado a cabo es una revisión bibliográfica. En primer lugar, se ha tratado de recopilar toda la información posible para cada capítulo, de tal manera que en cada uno de ellos tuviéramos disponibles varias fuentes bibliográficas del periodo temporal correspondiente, para contrastar las ideas de varios autores.

En primer lugar, se ha consultado la normativa nacional más relevante de cada etapa en la que hemos dividido el periodo de transición. Para ello, nos hemos remitido al Boletín Oficial del Estado y además, hemos consultado diferentes artículos de autores que comentan, desde su punto de vista, las novedades más importantes de la ley o su implicación en materia laboral y sindical.

En segundo lugar, para analizar la situación del sindicalismo en cada etapa, hemos utilizado diferentes artículos y libros que explican la actuación de los principales sindicatos en España. En cuanto a la historia de CC.OO., nos hemos centrado principalmente en un libro obtenido de la Biblioteca Pública de Valladolid. La utilidad del mismo es que cada capítulo está escrito por un autor diferente, por lo que en un mismo libro encontramos diferentes opiniones e información de diferentes regiones españolas.

Además, hemos utilizado otro tipo de fuentes bibliográficas, como algunas noticias de periódicos digitales para tratar temas concretos como huelgas o movilizaciones, ya que las noticias de los días posteriores cuentan con detalle lo ocurrido. También asistimos a una conferencia del profesor José Javier Rodríguez, en la que se trató el tema del sindicalismo y la conflictividad social en Castilla y León en el Franquismo y la Transición, que nos sirvió para esquematizar las ideas que se desarrollan en el trabajo.

I.5. Estructura

El presente trabajo fin de grado se estructura en siete bloques. Distinguimos una introducción, cuatro capítulos, un apartado de conclusiones y, por último, las referencias bibliográficas. A excepción del primer capítulo, los tres siguientes corresponden a un periodo temporal dentro de la transición democrática, dentro del cual se analiza la normativa laboral y sindical correspondiente, así como la situación del sindicalismo en general y concretamente, de Comisiones Obreras.

El primer capítulo constituye la explicación relativa a la etapa inmediatamente anterior a la transición democrática, es decir, la etapa franquista. En este capítulo se diferencian dos apartados. En el primero de ellos se explican brevemente las notas características de la dictadura franquista, y en el segundo el movimiento sindical franquista. Esta información es esencial, ya que sirve para poner en

contexto la etapa de transición democrática y para entender el cambio en el movimiento sindical español entre una etapa y otra.

El segundo capítulo corresponde al análisis de los primeros años tras la muerte de Franco, concretamente de 1975 a 1978. En este capítulo se analiza los primeros años tras el fin de la dictadura, en los que, a pesar de la muerte del general, continúa la figura del Sindicato Vertical. En un primer apartado comentamos la nueva normativa que aprobada. A continuación, ponemos en contexto la situación del sindicalismo español y analizamos la historia de CC.OO. en estos años.

En el tercer capítulo analizamos el periodo comprendido entre 1979 y 1982. En un primer apartado nos referimos a la base normativa de las relaciones laborales en nuestro país, el Estatuto de los Trabajadores, y qué supone su aprobación en este momento. A continuación, analizaremos la postura de CC.OO. ante la aprobación de esta norma y, por último, estudiamos los principales cambios políticos que se producen y los acuerdos llevados a cabo por los diferentes sindicatos.

El cuarto capítulo cierra el periodo de transición democrática. Estudiamos el periodo comprendido entre 1983 y 1988. Para abrir este capítulo haremos referencia a la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A continuación, analizamos la evolución del sindicalismo durante estos años y concretamente, los sindicatos más representativos según la ley. En el último apartado nos centraremos en el estudio de los estatutos de CC.OO. y de su representatividad, de acuerdo a la LOLS.

Por último, dedicaremos un apartado a explicar las conclusiones obtenidas tras la realización de los sucesivos capítulos. En ese mismo apartado, esbozamos algunas líneas de investigación que se podrían seguir en el futuro. Para finalizar el trabajo se mencionan las referencias bibliográficas utilizadas.

CAPÍTULO 1:
La dictadura Franquista
y la Organización
Sindical Española

1.1. Notas características del Franquismo

Para analizar la situación del sindicalismo durante la transición democrática española es necesario entender la situación de nuestro país en las dos últimas décadas de dictadura franquista. Por ello, en este apartado analizaremos de manera general las principales notas características de la etapa franquista en España. Momento en el que se produce en España un cambio importante, no solo a nivel político, sino que se produce un punto de inflexión en materia sindical.

La dictadura franquista abarca desde el final de la guerra civil en el año 1939 hasta la muerte del dictador en 1975. Durante esta etapa de cuatro décadas España estuvo sumida en un control absoluto por parte del caudillo. Su autoridad provocó una falta de tolerancia a las críticas y a la oposición, todos los españoles tenían su opinión, si bien solo algunos la podían manifestar, ya que no existía libertad de expresión.

Franco fue fiel a una serie de principios que mantuvo como fundamentos de su gobierno: el orden y la autoridad, entendía la patria como algo que le pertenecía únicamente a él y a quienes pensaban como él. Todo aquel que no aceptara dichos principios era considerado el enemigo y merecía ser perseguido y castigado (Emilio, 1996).

Según señalan Moreno y Sevillano (1999) el modelo adoptado por el general Franco presentaba los siguientes elementos: concentración máxima de poderes en el jefe supremo, la existencia de una sola y exclusiva organización política, una acción disuasoria sobre la oposición y el control ideológico del ejército y por último, es el Estado es el que otorga derechos y exige obligaciones a los ciudadanos.

Navarro (2013) señala que para calificar a un régimen de fascista debe cumplir varias características. En primer lugar, debe estar dirigido por un hombre presentado como “superhumano”, este era el caso del régimen español, ya que presentaba a Franco como “caudillo por la Gracia de Dios”. Además, el partido tiene que tener una ideología nacionalista extrema, que era el caso de la Falange. Otra característica que debe tener para denominarse fascismo es el control de todas las instituciones mediáticas creadoras de opinión con fines propagandísticos con el fin de crear una nueva mentalidad y un nuevo tipo de sociedad, algo que en el caso del franquismo era más que evidente.

La situación económica de España durante los primeros años del Franquismo se vio afectada por las destrucciones de la guerra civil. El conflicto supuso unos costes económicos importantes, que afectaron al sector industrial, transportes, comunicaciones, así como la agricultura y ganadería. Además, se produjo un descenso del nivel de vida, con una parte de la población en condiciones de

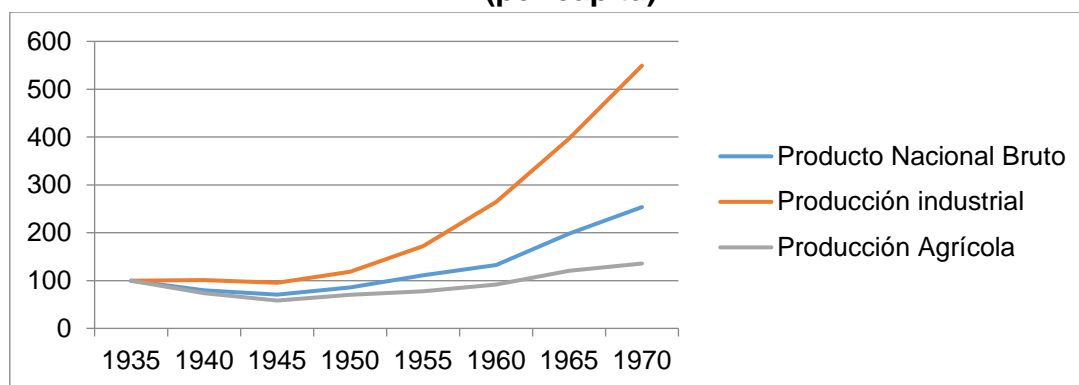
auténtica miseria. A partir de 1939 se impuso el racionamiento de los alimentos básicos, situación que se prolongó hasta 1951.

La precaria situación de España comenzó a cambiar a partir de 1950. La guerra fría supuso una nueva coyuntura internacional que favoreció al franquismo, ya que se convirtió en aliada de Estados Unidos contra la URSS. Esta unión entre ambos tuvo repercusiones en el ámbito económico, ya que permitió la llegada de créditos, tan necesarios para la empobrecida economía española. En general, se produjo una mejora de la situación económica del país, la producción comenzó a crecer y se superó la precariedad en la que vivía la mayoría de la población, y se suprimió el racionamiento de los alimentos.

Sin embargo, persistían problemas como la incontrolable inflación y el déficit comercial que llevaron al país a la bancarrota. Por estos motivos fue necesaria la implantación del Plan de Estabilización con el objetivo de moderar los precios, equilibrar la política monetaria y liberalizar el sector exterior. Se pretendía que España formara parte del dinamismo productivo de la Europa occidental (Tedde, 1986).

El éxito del Plan de Estabilización de 1959 se traduce en un crecimiento de la economía española. Como vemos en el gráfico 1.1, el producto nacional bruto, la producción industrial y agrícola aumentó a lo largo de la etapa franquista, pero especialmente a partir de 1960. En tan solo diez años el PNB per cápita en España aumentó más de un 90%.

Gráfico 1.1: Evolución del PNB y producción industrial y agrícola entre 1935 y 1975 en pesetas (per cápita)



Fuente: Emilio (1996).

La etapa objetivo de análisis es el tardofranquismo, que abarca desde 1973 hasta la muerte de Franco en 1975. Idoyaga (2014) data el inicio de esta etapa en el 14 de julio de 1973, con el nombramiento de Carrero Blanco como Presidente del Gobierno. Es la primera vez que Franco separa la Jefatura del

Estado y la Jefatura del Gobierno, que se encontraban concentradas en su figura tras el final de la Guerra Civil, en 1939.

A pesar de la prosperidad económica de España durante los últimos años del franquismo, a partir de 1973 el régimen entra en una importante crisis provocada por varios motivos. En primer lugar, la crisis del petróleo pone fin a la etapa de crecimiento económico en España. Comienzan a surgir fuerzas opositoras en varios ámbitos. Aparecen fuerzas sindicales, como es el caso de Comisiones Obreras, que cobrarán especial importancia a partir de las elecciones sindicales de 1966. Aumentó también la conflictividad laboral, proliferaron las huelgas y protestas. Se produjo una proliferación de partidos que desarrollaron una labor de oposición a la dictadura, como fue el caso de PCE o el PSOE. Además, aumentó el terrorismo de ETA y FRAP.

1.2. Movimiento Sindical Franquista

1.2.1 Antecedentes y origen de la OSE

Las raíces del movimiento sindical franquista se remontan a 1934, en un contexto político y social de la Segunda República, contrario a la creación de un modelo sindical como el falangista. Se comienza a diseñar un nuevo modelo de organización sindical y cuya base era la creación del futuro Sindicato Vertical. Este modelo se centra en la creación de dos organismos sindicales: las Centrales Obreras Nacional Sindicalistas (CONS) y las Centrales de Empresarios Nacional Sindicalistas (CENS).

En 1934 se crea la CONS en Madrid, como alternativa para la defensa de los intereses de los obreros frente a las asociaciones y sindicatos marxistas y anarquistas. Desde sus inicios su actividad es intensa y atraen a gran cantidad de obreros. El objetivo de la CONS era garantizar la producción nacional en todas sus industrias y actividades y la desaparición de las luchas partidistas (López, 2009). El crecimiento de su militancia se debió en gran parte a la promesa de obtención de empleo para todos aquellos obreros sin trabajo que se afiliaran.

Visto el desarrollo estructural, territorial y doctrinal de la CONS, se decidió crear las Centrales de Empresarios Nacional Sindicalistas. La primera de ellas surge en 1936 en Zaragoza. A lo largo de 1937 se fueron extendiendo territorialmente, pero lentamente debido a que la clase empresarial no veía con satisfacción los intentos falangistas de atraerlos a su modelo sindical. El crecimiento de la CENS se debió a que se incorporaron organizaciones patronales enteras. (Amaya, 2010).

La concepción que tenían en ese momento los falangistas acerca del sindicato era el elemento esencial a través del cual se logra el desarrollo de la economía nacional, además, se convierte en un medio para erradicar la lucha de clases (López, 2009).

El Fuero de Trabajo del 9 de marzo 1938 integra la CONS y la CENS en la Central Nacional Sindicalista, y establece las directrices de la OSE. En el apartado XIII de esta ley se establece lo siguiente:

“La Organización Sindical se constituye en un orden de Sindicatos industriales, agrarios y de servicios, por ramas de actividades a escala territorial y nacional que comprenda a todos los factores de producción”.

“Los Sindicatos tendrán la concepción de corporaciones de derecho público de base representativa, gozando de personalidad jurídica y plena capacidad funcional en sus respectivos ámbitos de competencia.”

El Fuero de Trabajo sienta las bases de la Organización Sindical, si bien, su consolidación no se produce hasta el 26 de enero de 1940, en el que se aprueba la Ley de Unidad Sindical. Según esta ley, La Organización Nacional-Sindicalista tendrá tres principios:

- *Unidad.* En base a estos principios, se dispone que la OSE será la única institución con personalidad suficiente por el Estado, no se admitirá la existencia de cualquier otra con fines similares a la misma,
- *Totalidad.* Todas las asociaciones cuyo fin sea defender o representar total o parcialmente intereses económicos o de clases, lleven o no la denominación de Sindicatos, Asociaciones obreras, Patronales, Gremiales, etc. quedarán incorporadas a la Organización Sindical.
- *Jerarquía.* Cualquier Asociación existente estará sometida a la Organización Sindical, bajo la Inspección de la Delegación Nacional de Sindicatos.

La tercera norma que hay que citar en relación al origen del Sindicato Vertical es la ley de Bases de la Organización Sindical, de 6 de diciembre de 1940. En esta ley se define la estructura organizativa del sindicato en tres niveles: territorial, sectorial y de obras sindicales. Además, se establece la relación entre FET y de las JONS¹ y el Sindicato Vertical.

¹ FET y de las JONS: Falange Española Tradicionalista y de las Juntas Ofensivas Nacional Sindicalista, fue el partido único del régimen de Franco. Nació el 19 de abril de 1937 como producto del llamado “decreto de unificación” que agrupaba en una sola organización a todas las fuerzas políticas presentes en el bando sublevado el 18 de julio. (La Gaceta, 2015).

1.2.2. Características de la OSE

Uno de los principales rasgos que caracterizó el Sindicato Vertical Franquista fue la obligatoriedad de sindicación. La organización del sindicato se ajusta a una estructura piramidal. En el punto más alto se encuentran el Delegado Nacional, quien contaba con la ventaja ejecutiva, y el Secretario Nacional, que más adelante se denomina Secretario General. En un nivel inferior se encuentran los jefes de secciones y delegados provinciales y locales. A través de este organigrama el sindicato cumplía un fuerte intervencionismo económico (Sánchez, 2002).

Dada su importancia como institución franquista, la OSE contaba con sus propios medios de comunicación para dar a conocer su actividad y difundir el nuevo modelo de organización laboral. López (2003) señala que el Servicio de Prensa y Propaganda ejercía un control del contenido de las publicaciones, es decir, no existía libertad total para publicar el contenido.

Desde sus inicios, el Sindicato Vertical se vincula con el partido único. Autores como Sánchez (2002: 10) lo definen como mucho más que un complemento del partido. Amaya (2010: 48), por su parte, señala que el sindicato se encuentra al mando de FET y de las JONS.

1.2.3. Etapas de la OSE

En este apartado vamos a analizar la trayectoria del sindicato vertical, en la que podemos diferenciar tres etapas que corresponden a los diferentes responsables políticos del sindicalismo: Gerardo Salvador Merino (1939-1941), Fermín Sanz-Orrio (1941-1951) y José Solís Ruiz (1951-1969). Como rasgo general, fue un proceso lento, similar al del régimen franquista, tal y como señala Amaya (2012), durante estas tres etapas se mantuvo la ideología falangista de estructura vertical cuyo objetivo es la lucha de clases y el desarrollo de la economía en un futuro Estado nacional-sindicalista.

Figura 1.1: Eje cronológico de los principales hitos de la trayectoria del Sindicato Vertical



Fuente: Elaboración propia

- **Gerardo Salvador Merino (1939-1941)**

Durante esta etapa el encargado de dirigir y organizar desde el partido a la Delegación Nacional de Sindicatos fue Gerardo Salvador Merino. En un contexto de postguerra, y con los antecedentes teóricos que hemos visto anteriormente, surge la necesidad de crear una estructura sindical que garantice el control social, que sirva para superar la lucha de clases.

Una de las principales leyes de esta etapa fue la Ley de 29 de septiembre de 1939, sobre bienes de los antiguos sindicatos marxistas y anarquistas. Esta ley señala que los bienes patrimoniales de los antiguos sindicatos deberán formar parte del patrimonio de aquellos sindicatos que se encuentren bajo la dirección de FET y de las JONS y agrupados bajo la Delegación Nacional de Sindicatos (Jiménez, 2007: 10).

La reestructuración sindical emprendida por Salvador Merino fue total hasta llegar a la ya mencionada Ley de Unidad Sindical de 1940, que aseguraba la incorporación de cualquier asociación obrera, patronal o gremial a la Organización Sindical. Esta ley supone la consolidación del sindicato como organización única y vertical, al reconocerse la OSE como única institución con personalidad suficiente por el Estado, es decir, se hace explícito el vínculo entre la OSE y FET de las JONS.

Salvador Merino tiene como principal objetivo lograr la plena instauración del Estado nacional-sindicalista. Para ello, organiza concentraciones de trabajadores para difundir el discurso social nacional-sindicalista y para otorgar mayor visibilidad a la OSE. Esta ideología es cercana a la de Serrano Suñer, si bien, Salvador Merino iba un paso más allá, ya que pretendía que la OSE gozara de autonomía con respecto al Estado. Esta contraposición de ideas entre ambos debilitó la figura de Salvador Merino como Delegado Nacional.

Tras esta situación de enfrentamiento con el ministro Serrano Suñer, el 29 de julio de 1941 se conoció en la Delegación Nacional de Sindicatos que se había presentado una denuncia contra Gerardo Salvador Merino, acusándole de masón, y Francisco Franco procedería a destituirle para que fuera procesado por el Tribunal Especial de Represión de la Masonería y el Comunismo (Sevillano, 2014: 106). De esta manera se abre una nueva etapa en la OSE.

- **Fermín Sanz-Orrio (1941-1951)**

El Fuero del Trabajo de 1938 y las leyes fundacionales siguen constituyendo en esta etapa el marco fundamental del sindicato. Si bien, a partir de 1941, etapa de Fermín Sanz-Orrio, el sindicato establece como principal objetivo la armonía de clases en el ámbito laboral sin que suponga una amenaza al orden interno del Régimen. En este mismo año se produce la entrada de José Luis de Arrese en la Secretaría General del Movimiento y de José Antonio Girón en el Ministerio

de Trabajo. Los discursos de las tres figuras van encaminados a la lucha contra las ideas revolucionarias de Salvador Merino

Tras el fin de la etapa anterior, se produce uno de los hitos más relevantes, la aprobación del Decreto de 28 de noviembre de 1941 por el cual se instauran definitivamente la cuota sindical obligatoria.

El 18 de diciembre de 1941 la Delegación Nacional de Sindicatos recayó sobre la figura de Fermín Sanz-Orrio. Sucede un cambio importante en cuanto a la ideología del sindicato, ya que renuncia a la autonomía respecto del Estado proclamada por Salvador Merino. Si Salvador Merino tenía como meta última la instauración total de un Estado nacional-sindicalista mediante el convencimiento de todas las clases sociales a través de concentraciones y mítines, Sanz-Orrio, por su parte, se alejaba del radicalismo y revolucionarismo de la etapa anterior. Convierte el objetivo de superación de la lucha de clases en una mera armonización, dado que las clases no podían desaparecer, solo era posible llevarlas a la armonía mediante una jerarquización y bajo la autoridad del Estado.

Sanz-Orrio tenía la opinión de que había sido un error eliminar el Ministerio de Organización y Acción Sindical y en cuanto a los Sindicatos Nacionales, Sanz-Orrio impuso que pasaran a formar parte de la propia estructura de la OSE. Algunos elementos que se introdujeron durante esta etapa fueron cauces de representación sindical. Se amplió la representación sindical reservada a la OSE en las Cortes Españolas y la creación de un sistema electoral, que se llevó a cabo por primera vez entre el 17 y 22 de octubre de 1944. En definitiva, Sanz-Orrio desarrolla una visión del conflicto social más realista que Salvador Merino.

- **José Solís Ruiz (1951-1969)**

En 1948 José Solís Ruiz es enviado como Gobernador Civil y Jefe Provincial del Movimiento a Pontevedra hasta junio de 1951. Pocos meses después era nombrado nuevo Delegado Nacional de Sindicatos. Su primera actuación importante fue el lanzamiento de un importante documento titulado Bases de la Futura Acción Sindical, el 1 de septiembre de 1952, en el que disponía la implicación efectiva de los distintos organismos creados a tal efecto con las entidades sindicales.

Otro cambio que se produce respecto a la etapa anterior es respecto de la propaganda sindical, a partir de 1952 fue utilizada como instrumento para crear y difundir una imagen carismática del Delegado Nacional de Sindicatos. Solís pretendía dar una imagen de un hombre preocupado por el bien del sindicalismo nacional en general y de cada trabajador español en particular. Por este motivo se convertiría en la "Sonrisa del Régimen".

No bastaba con dar esa imagen de hombre de acción y convencer a los trabajadores de su preocupación por el sindicalismo y por su bienestar, sino que era necesario llevar a cabo actuaciones en varios ámbitos, y uno de ellos era la política exterior. El 14 de diciembre de 1955 se produce la entrada de España en la Organización de las Naciones Unidas, y el 28 de mayo en la Organización Internacional del Trabajo.

En 1957, Solís sustituye a José Luis de Arrese como Secretario General del partido, manteniendo su función de Delegado Nacional de Sindicatos. Solís aprovechó esta consolidación política para impulsar la reforma sindical, tratando de adaptarse a los cambios económicos, sociales e institucionales que se experimentó la dictadura a partir de este momento. Aumentó los cauces de participación en las empresas, la OSE participaría en la planificación del desarrollo económico, aumentó el número de enlaces sindicales y jurados de empresa electivos. Todos estos cambios refuerzan su ideología de horizontalización.

En 1958 se produce un cambio de orientación en el Sindicato Vertical. Sánchez (2002: 13) señala que con la Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958 se pasa de la relación laboral individualizada a la aplicación del convenio colectivo. La negociación colectiva es el mecanismo idóneo para asegurar el crecimiento, y que en esta etapa se convirtió en un pilar fundamental del proceso de modernización de la economía española. Amaya (2010: 120) afirma que a pesar de que su aplicación iba a ser lenta y condicionada a la política económica emprendida por los ministros encargados de ello, permitiría un desarrollo del discurso propagandístico que Solís necesitaba difundir, que era la noción de sindicalismo como puente entre la sociedad y el Estado.

Las elecciones sindicales de 1966 pusieron fin a las ambiciones de Solís, ya que se produjo la entrada en masa de opositores. Además, Laureano López Rodó y Luis Carrero Blanco se opusieron a las actuaciones llevadas a cabo por Solís, y presionaban a Franco para que lo expulsaran. Las diferencias entre ellos afectaron en la política económica y en el propio poder del sindicato. Finalmente, en octubre de 1969 se produce la salida de Solís y la derrota de su proyecto político.

- **La caída de la OSE (1969-1977)**

En los últimos años de la década de los 60 y principios de los 70 España se encuentra en un contexto de presión obrera, con fuerte conflictividad laboral, con huelgas numerosas y con gran participación. Además, con las elecciones sindicales de 1966 ya mencionadas, se produce un punto de inflexión en el sindicato. Comisiones Obreras aparece como una fuerte participación y los trabajadores reivindican un cambio de sindicación.

Tras la muerte de Franco, el 25 de noviembre de 1975, las fuerzas sindicales de la oposición emprendieron una importante campaña, llevaron a cabo huelgas y se produjo un aumento de la conflictividad laboral, también debida a la crisis del petróleo de 1973, que tuvo importantes efectos negativos en la economía y sociedad española.

La verdadera extinción del sindicato vertical la podemos situar con la ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. En su artículo primero se recoge lo siguiente:

“Los trabajadores y empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos”.

Con esta nueva ley sindical aparece el concepto de sindicato más cercano al actual, ya que hace referencia a que el objeto del mismo es la defensa de los intereses tanto de los trabajadores como de los empresarios.

La Organización Sindical Española sirvió durante las cuatro décadas de duración de la dictadura como un apoyo a la misma, y garante de su supervivencia. A lo largo de las diferentes etapas que hemos estudiado se produjeron cambios ideológicos que orientaron al sindicato hacia diferentes situaciones, pero siempre se mantuvo la idea inicial del Sindicato Vertical.

Esta figura sindical, lejos de constituir un mecanismo de defensa de los trabajadores, supuso una forma de control más del régimen franquista. Este Sindicato Vertical, es sustituido por un contexto de pluralismo sindical. En el cambio que se produce con el fin de esta etapa autárquica destaca el fuerte resurgimiento de sindicatos que habían permanecido en la clandestinidad durante el franquismo. El Sindicato Vertical fue perdiendo credibilidad y apoyo, al igual que ocurrió con la dictadura, hasta llegar a su desaparición en 1975 con la muerte de Franco, fecha clave en el análisis del sindicalismo en España, a partir de la cual centraremos el estudio en sucesivos capítulos.

CAPÍTULO 2:
Primeros años de la
transición democrática
(1975-1978)

2.1. La nueva normativa laboral y sindical

En 1975 comienza una etapa fundamental en España en todos los aspectos, que comienza con una transición política. La muerte de Franco el 20 de noviembre de 1975 pone fin a una larga etapa de dictadura y abre un periodo de incertidumbre. La sociedad española se encontraba dividida, y en medio de todo esto aparece la figura del monarca, Juan Carlos I, que fue proclamado rey de España el 22 de noviembre. El siguiente paso era la elección del Jefe de Gobierno, que se resolvió confirmando la continuación de Arias Navarro en el puesto. Poco a poco surgieron diferencias respecto al futuro de España entre el monarca y el Jefe de Gobierno, que llevaron a que éste dimitiera el 1 de julio de 1976.

Tras la dimisión de Arias Navarro, el Rey nombró a Adolfo Suárez como presidente del Gobierno. Lamo de Espinosa (2011: 32) señala que en este momento el Rey sabía que tras la desafortunada etapa de Arias Navarro estaba en juego la historia y el futuro del país, por este motivo apostó por una persona que conocía bien y en la que confiaba para llevar a cabo el proyecto de hacer una España para todos los españoles.

Con el inicio de la transición democrática no solo se produce un cambio político, sino que se rompe con la rigidez normativa de la etapa anterior y se abre un nuevo camino para la instauración de derechos laborales y sindicales, que condicionará la evolución del país. Las reformas más profundas en nuestro ordenamiento laboral se han experimentado entre el inicio de la transición, y 1978, con la promulgación de la Constitución Española. Por este motivo, este capítulo se centra en analizar los principales cambios que se producen en esta materia y qué repercusión tuvo sobre la situación sindical de nuestro país.

En primer lugar, tenemos que citar la Ley de Relaciones Laborales 16/1976, de 8 de abril, que adoptó medidas de mejora social que sirvieron para paliar la situación de la crisis del petróleo de 1973. Entre las principales medidas que se aprobaron destaca la reducción de la jornada laboral a 44 horas semanales, la ampliación del descanso semanal a un día y medio, y de las vacaciones anuales a 21 días, y la creación del Fondo de Garantía Salarial (Montoya, 2013: 18).

Un año después se aprueba el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, una norma que incide en aspectos esenciales, tanto individuales como colectivos del Derecho del Trabajo. Se reconoce la huelga y el cierre patronal como derechos de los trabajadores y los empresarios. Desde la aprobación de este RDLRT se mantiene la actual regulación de la huelga².

² Actualmente se mantiene el contenido del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo respecto de la huelga, con la sentencia interpretativa del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.

La Ley 19/1977, de 1 de abril sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical abrió las puertas a la libertad sindical. Surge con el objetivo de reformar la Ley Sindical de 17 de febrero de 1971, y para proteger legalmente la libertad de asociación sindical de los trabajadores y empresarios para la defensa de sus intereses. Por tanto, la novedad más importante que introduce esta ley es el derecho de trabajadores y empresarios de constituir en cada rama de actividad, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus respectivos intereses. El artículo 2 añade a este derecho el de afiliación a dichas asociaciones, con la sola condición de la observancia de sus estatutos. Esta norma supone un paso esencial respecto del derecho de libertad sindical, ya que implica la legalización de los sindicatos, y será a partir de este momento cuando Comisiones Obreras recobre la fuerza perdida durante la represión franquista.

El periodo objeto de análisis en este capítulo lo cierra la Constitución Española de 1978, que desde entonces se configura como la norma suprema del ordenamiento jurídico español. La primera mención a la figura de los sindicatos la encontramos ya en el Título Preliminar, concretamente en el artículo 7, que se refiere a ellos como organismos básicos del sistema político:

“Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

En cuanto a materia laboral, la Constitución abre un abanico de derechos esenciales para el desarrollo de la libertad sindical en nuestro país. En primer lugar tenemos que hacer referencia al Título I, que incluye los derechos y deberes fundamentales, que según señala Solozábal (1999), se caracterizan por su importancia material, y son los derechos más importantes para el ciudadano e imprescindibles en un sistema democrático. Estrechamente ligado a la libertad sindical se encuentran: el derecho de reunión, asociación, participación y libre afiliación y huelga, recogidos en los artículos 21, 22, 23 y 28 respectivamente. Además de los derechos mencionados anteriormente, se recoge el derecho a la negociación colectiva laboral y a la adopción de medidas de conflicto colectivo, en el artículo 37.

En definitiva, los tres primeros años de la transición democrática en España fijan la base normativa laboral, que se ampliará en años posteriores y que analizaremos en sucesivos capítulos. Además, es imprescindible para comprender el desarrollo del sindicalismo en esta etapa, ya que tras la etapa de represión y prohibición de la dictadura, a partir de 1977 se encuentran en un contexto de libertad de asociación sindical y con la Organización Sindical Española totalmente extinguida. Ante esta etapa de oportunidades, los sindicatos iniciaron una movilización laboral, concretamente Comisiones

Obreras inició numerosos conflictos en las principales zonas geográficas y en diferentes sectores productivos.

2.2. El renacer del movimiento obrero

2.2.1. Situación del sindicalismo en esta etapa

El 20 de noviembre de 1975 se produce el final del régimen franquista, con la muerte del dictador. Años antes, la dictadura se encontraba en decadencia, motivado en cierta medida por los conflictos internos de la propia dictadura, la fuerte presión de la oposición, así como la voluntad de los españoles de acabar con la etapa de represión. Llegamos a la etapa conocida como Transición, que tuvo como objetivo sustituir el sistema político autoritario por el democrático de forma pacífica.

Al llegar la Transición a España el movimiento sindical poseía gran capacidad de movilización, especialmente en los primeros años de esta etapa, en los que la conflictividad laboral en España era muy elevada, se encontraba a la cabeza de conflictividad europea en 1975. A pesar de ello, todavía no contaban con una estructura sólida que les permitiese afrontar las nuevas circunstancias y continuaban siendo ilegales. A continuación realizaremos un análisis de cómo fue evolucionando la estructura de Comisiones Obreras, que hasta hora se constituía como la principal fuerza de oposición contra el franquismo, y cómo fue adaptándose a la nueva situación laboral. Además de liderar la oposición, adquirió gran protagonismo en los meses posteriores a la muerte de Franco.

En 1975 se convocan las últimas elecciones sindicales del franquismo. Ante esta convocatoria, la Coordinadora General de CC.OO. había realizado un llamamiento para realizar una gran campaña para obtener el triunfo. Los programas reivindicativos hacían hincapié en la defensa de los puestos de trabajo, en la lucha contra los topes salariales, la jornada de 40 horas semanales, la actualización de las pensiones y las vacaciones pagadas de treinta días. Además, se hacía referencia a los derechos de reunión, asamblea y huelga y libertad sindical. CC.OO. impulsó las Candidaturas Unitarias y Democráticas (CUD), que coparon la mayoría de los enlaces sindicales y jurados de empresa.

Aprobada la Ley para la Reforma Política a finales de 1976, CC.OO. y UGT se integran en el proceso de transición democrática asumiendo la estrategia de los partidos políticos PCE y PSOE, respectivamente. Andrade (2005: 49) afirma que el objetivo del PCE era encauzar el proceso de transición democrática en la perspectiva socialista, considerando la estrategia más adecuada la huelga nacional política. Tanto CC.OO. como UGT fueron incrementando el número de afiliados durante estos años ya que disfrutaban de mayor tolerancia, a pesar de continuar en situación de ilegalidad.

En enero de 1976 101 dirigentes de CC.OO. firman El anteproyecto de la Unidad Sindical, en el que analizan el proceso huelguístico y proponen la unidad orgánica en una central unitaria construida mediante un Congreso Sindical Constituyente que sirva para definir la forma y características del futuro sindical español. En este anteproyecto se definen de la siguiente manera:

“CC.OO. es un movimiento organizado socio-político, unitario de los trabajadores, nacido para favorecer las luchas por reivindicaciones económicas, sociales, sindicales y políticas que afectan a todos los asalariados.”³

Las características que definen el sindicato propuesto por Comisiones Obreras son: en primer lugar, se trata de un sindicato de clase, en el sentido de que únicamente los trabajadores pueden formar parte de él. Además, es un sindicato reivindicativo, que lucha por la defensa de los intereses económicos, sociales y laborales de los trabajadores. Es democrático, en el ejercicio pleno de las libertades de asociación, reunión, expresión y manifestación. Goza de independencia del Estado, de los partidos políticos. El objetivo último de CC.OO. es luchar por la unidad de todos los trabajadores, ya que estos están interesados en mejorar su situación laboral, así como mejorar su situación social.

Durante la etapa de transición, y gran parte de la consolidación democrática, la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) surge como el único organismo de unidad de acción sindical. La iniciativa de crear un organismo unitario partió del secretariado de USO⁴, que acordó establecer relaciones al máximo nivel con CC.OO. Se crea a mediados de 1976 por las principales organizaciones sindicales: CC.OO., UGT y USO con el objetivo de estructurar la unidad de acción basada en: la unidad en la lucha reivindicativa, la unidad para cambiar el marco político y sindical y la unidad para avanzar en la discusión sobre los problemas del proceso hacia la Unidad Sindical (Marín, 1996: 297).

En junio de 1978 las Comisiones Obreras se constituyen como confederación sindical y Marcelino Camacho es elegido como Secretario General. Su figura es esencial a la hora de estudiar la historia de CC.OO. y del sindicalismo en la transición democrática. El Proceso 1001⁵ marca el inicio de Marcelino Camacho como líder del movimiento obrero. Sánchez (2000) destaca que su papel político, sindical, su imagen definen la importancia de esta figura en la historia,

³ Secretariado de la Coordinadora General de CC.OO. Mayo de 1976. Fondo Documental de la DECO 9/17.

⁴ La Unión Sindical Obrera nace a finales de la década de los cincuenta. Se convierte en la primera organización sindical democrática que se crea en la posguerra. La Carta Fundacional se aprueba y se en 1961 y se publica en 1965 (Carta Fundacional de la Unión Sindical Obrera).

⁵ El Proceso 1001 de 1972 del Tribunal de Orden Público fue el mayor ataque lanzado por el régimen franquista contra Comisiones Obreras. La represión se debió a la consideración de CC.OO. como organización filial del PCE. La policía detuvo a diez miembros de la Coordinadora Nacional de CC.OO., entre ellos, Marcelino Camacho (Gago, 2014: 45).

especialmente destaca su militancia al PCE, y su posición de fundador y principal dirigente de CC.OO.

El modelo plural y bipolarizado de sindicalismo se afianza en 1978. La celebración de las primeras elecciones sindicales en condiciones de libertad dieron un resultado favorable a las centrales sindicales de carácter socialista y comunista. CC.OO. suman entre el 35 y 40% de los afiliados, seguido de UGT, que recibe entre el 22 y el 25% (Pérez, 1979: 12).

2.2.2. Las Comisiones Obreras en las principales regiones españolas

Los primeros años de democracia en España son los más importantes en la historia de CC.OO. ya que se consolida como sindicato legal. Por este motivo, merece el estudio del mismo en las diferentes provincias españolas, ya que su situación en cada una de ellas durante este periodo fue muy diferente, y gracias al estudio por separado lograremos entender su historia en posteriores etapas. Como veremos a continuación, algunas regiones españolas protagonizaron un fuerte movimiento huelguístico durante estos años en diferentes sectores y regiones, por lo que nos centraremos en estudiar aquellas zonas en las que estos movimientos fueron determinantes para el desarrollo posterior de CC.OO. En la tabla 2.1 podemos ver que el número de huelgas en España fue importante, y a pesar de que no aumentaron de año a año, si lo hizo el número de participantes, puesto que la importancia de las mismas cada vez fue mayor.

Tabla 2.1: Actividad huelguística durante los primeros años de la transición democrática en España

Año	Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)
1976	1.568	3.639	13.752
1977	1.194	2.956	16.642
1978	1.128	3.864	11.551

Fuente: García (2008: 101)

- **Galicia**

En un contexto de crisis, tanto económica como política, se celebran las elecciones sindicales de 1975. A pesar de que el Sindicato Vertical impuso ciertas dificultades, Las Comisiones Obreras ocuparon un número importante de cargos en las UTT locales y provinciales. En este momento las Comisiones alcanzaron su madurez en Lugo y Orense.

Durante los primeros meses de 1976 la conflictividad laboral aumentó. Lago (2009: 193) y Lago y Rei (2012: 340) destacan que especialmente se dio en sectores como los astilleros, la construcción o en pequeños talleres de metal,

que protagonizarán importantes movilizaciones. Si bien, estas movilizaciones se extienden desde el año 1972, que es el inicio de la conflictividad en Galicia. Destaca el conflicto de Astano y Bazán, en Ferrol; y Álvarez, Barreras, Citroën y Vulcano en Vigo.

Los organizadores de CC.OO. en Galicia tratan de reclutar a los activistas para difundir el movimiento sindical por diferentes municipios y empresas. A lo largo de 1977 la organización gallega proyectó el carácter sociopolítico y unitario del programa mediante documentos. Por ejemplo, el Documento de los 100 de Comisiones Obreras, en que se oponen a la congelación salarial y reclaman el ejercicio de las libertades políticas y sindicales.

Tras varios intentos de mejora de las condiciones laborales, en las elecciones sindicales de 1978 las Comisiones Obreras triunfaron en la mayoría de las empresas de Galicia. Ese mismo año se celebra en Vigo el Primer Congreso, momento en el que finaliza la fase de clandestinidad e ilegalidad del movimiento. Se crea el Sindicato Nacional de las Comisiones Obreras de Galicia y se elige la primera Ejecutiva, encabezada por Manuel Amor Deus⁶ (Ruiz, 1994).

- **Asturias**

Al hablar de CC.OO. en Asturias es necesario trasladarnos años atrás, ya que es precisamente en esta región donde se sitúa el origen de Comisiones Obreras. Concretamente, en el año 1957 se crea la Comisión obrera en la mina de la Camocha, en Gijón, con el objetivo de negociar con la dirección de la empresa el final de un conflicto iniciado meses antes para tratar de conseguir mejoras económicas y de seguridad en el pozo.

Los años objeto de análisis se caracterizan por las numerosas huelgas. En Asturias estas huelgas no parece relacionarse especialmente con la crisis económica, como ocurre en otras regiones españolas, ya que sus efectos llegan con retraso y aminorados por el fuerte peso del sector público minero y siderúrgico. (García y Erice, 1994).

En 1975 se inicia un largo conflicto minero, y los metalúrgicos de Duro-Felgueras iniciaban una prolongada huelga, que duraría noventa días, y se producía un paro total en ENSIDESA, en Avilés. En este contexto, CC.OO. trataba de salir a la luz, con ciertas dificultades debido a la fuerte represión. Un año más tarde se celebraron numerosas asambleas locales. La Unión de Técnicos y Trabajadores del Metal de Asturias aprobaron una ponencia en la que rechazaban el verticalismo y defendían la libertad y unidad sindical. Más adelante, el 18 de julio de ese mismo año, se constituye la primera Asamblea Regional de CC.OO. de Asturias, en la que se manifestaron diferencias acerca

⁶ Manuel Amor Deus nace en Ferrol el 16 de febrero de 1941. Participó en multitud de movilizaciones, y tras pasar varios años en la cárcel se convierte en el primer Secretario General de CC.OO. en Galicia, cargo que desempeñó hasta 1988 (Fundación 10 de marzo, 1971).

de la unidad sindical y la pluralidad interna de CC.OO. Estas tensiones formaban parte del debate relacionado con el paso de Comisiones de movimiento a sindicato.

El año 1977 se abre con la muerte de Juan Muñiz Zapico, máximo dirigente de CC.OO. en Asturias. Su entierro se convierte en una de las manifestaciones más multitudinarias de la Transición, y guarda cierto paralelismo con el funeral de los cinco abogados laboristas asesinados en Madrid en ese mismo año.

- **País Vasco**

Durante los primeros años de la transición democrática en el País Vasco se produce un aumento espectacular del número de huelgas, tanto laborales como políticas. Concretamente hay que destacar la huelga general de Vitoria de 1976, que comenzó en enero y durante ese mes se extendió a diez empresas y a unos seis mil trabajadores. En marzo la policía decide acabar con el movimiento huelguístico disolviendo una asamblea que pretendía celebrarse y contaría con la presencia de unas ocho mil personas. La disolución por parte de la policía se resolvió a tiros y provocó cinco muertos y numerosos heridos. Por su parte, Ibarra y García (1994) destacan como el hecho más característico, la estructura organizativa de los trabajadores alaveses que participaron en esta huelga.

Tras la huelga, las estructuras asamblearias se extienden a Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra. Las comisiones comienzan a coordinarse permanentemente, y de esta manera surge, en septiembre de 1976 la Coordinadora de fábricas de Vizcaya. Surge con el objetivo de denunciar la represión, y el modelo organizativo se basaba en el ejercicio de la democracia directa, es decir, la capacidad de decisión reside en la asamblea obrera, ya que cada centro de trabajo elige sus representantes. La democracia directa de la Coordinadora no convencía a ninguna institución, era necesario que desapareciese para facilitar la implantación de los sindicatos. Finalmente desaparece al declararse legales las organizaciones sindicales el 28 de abril de 1977. En su desaparición fue determinante el escaso apoyo recibido de las organizaciones sindicales, entre ellas, CC.OO.

Las estructuras Comisión Obrera Nacional de Euskadi (CONE) y Coordinadora de Euskadi de CC.OO. (CECO) crecen de una manera notable en cuanto al número de militantes y simpatizantes. El 1 de julio ambas corrientes firman una declaración común, y se hace pública la unificación y establecimiento de un solo organismo: Las Comisiones Obreras de Euskadi (COE), cuya formación no fue apoyada por el Gobierno. A pesar de ello, en 1977 la COE contaba con 17.417 afiliados. En estas condiciones se intenta celebrar el I Congreso de Euskadi, que se suspende hasta 1978, momento en el que se nombra a Tomás Tueros como Secretario General, cargo que mantendrá hasta 1987.

- **Castilla y León**

La historia de CC.OO. en Castilla y León puede resumirse en tres etapas. La primera de ellas, de 1962 a 1971, momento en el que se intenta conseguir la implantación orgánica de CCOO, entre grandes dificultades, sin tener en muchas ocasiones verdadero protagonismo en el impulso o dirección de movilizaciones sociales. La segunda etapa, a partir de 1971, viene marcada por un claro ascenso en la organización del movimiento obrero, paralelo al aumento de la conflictividad laboral. La tercera etapa comenzaría con la legalización, o con la celebración del primer congreso regional en 1978.

Las CCOO de las provincias menos industrializadas, cuya debilidad no había permitido que realizaran una actividad de masas, comienzan a hacer acto de presencia en 1974. En Soria se celebraron reuniones y asambleas en distintas empresas y localidades, como por ejemplo, industrias Revilla en Ólvega y Moncayo, o con los trabajadores de la Sociedad Castellana Agroalimentaria en Ágreda y La Rasa.

El éxito de CCOO en las elecciones sindicales de 1975 también se dio en Castilla y León. Concretamente, se puede destacar el triunfo de los candidatos apoyados por CCOO en FASA, RENFE, MSP y muchas otras empresas. Un año después se consolidan definitivamente las CCOO en la región.

En un contexto de crisis económica, y tras la muerte del dictador, se produjo una jornada de lucha en enero de 1976 en Valladolid. Berzal (2014) señala que las grandes empresas de la capital, desde FASA hasta Michelin emprenden la lucha que movilizó a miles de trabajadores. Los trabajadores de FASA luchaban, entre otras cosas, por la readmisión de los ciento veinte despedidos del pasado 2 de mayo.

Ya en condiciones de legalidad, en 1977 se celebran diferentes congresos provinciales. Sin embargo, había dificultades para encontrar sedes en las que mantener las reuniones y establecer los órganos de dirección. En junio de 1978 se reúne el I Congreso Regional de CC.OO, momento en el que se considera que realmente nacen las CC.OO. de Castilla y León (Ruiz, 1994).

- **Madrid**

A partir de 1974 hasta la constitución de la Unión Sindical de Madrid, en noviembre de 1976, las CC.OO. madrileñas experimentarán un notable desarrollo. El nuevo contexto estuvo marcado por la crisis definitiva del régimen de Franco y por una serie de huelgas y movilizaciones obreras, sin precedentes desde el final de la guerra civil; entre cien y ciento cincuenta mil trabajadores implicados en la denominada Jornada de Acción Democrática de primeros de junio de 1975.

El 22 de junio de 1976 CC.OO. solicitó el permiso para celebrar I Asamblea General de Madrid, en la que participarían unos dos mil delegados. Este permiso fue denegado por el ministro de Gobernación Fraga Iribarne.

En 1977 Se produce la matanza de Atocha. El 24 de enero se produce un atentado terrorista en el centro de Madrid. En este atentado tres abogados laboristas (Enrique Valdevira, Luis J. Benavides y Javier Sauquillo), un estudiante de Derecho (Serafín Holgado) y un administrativo (Ángel Rodríguez Leal) fueron asesinados en su despacho, en la calle Atocha, por un comando ultraderechista. Altares (2016) señala que este hecho es clave en la transición, ya que se demostró que por mucho que el terrorismo lo intentase, los demócratas no iban a responder con armas a las armas. Dos abogados, Manuela Carmena y José María Mohedano, tuvieron un papel esencial en las negociaciones para que el Partido Comunista, todavía ilegal, garantizase el orden y organizase el funeral. La legalización del PCE que se produjo en abril de ese mismo año estuvo condicionada por su actuación en dicho funeral. Como vemos en la figura 2.1 el funeral de los asesinados se convirtió en una manifestación multitudinaria apoyada por todas las fuerzas democráticas y ciudadanos madrileños.

Figura 2.1: Funeral de los abogados laboristas asesinados en la matanza de Atocha de 1977



Fuente: Altares (2016).

- **Cataluña**

Desde finales de 1974 se agudiza la crisis de la dictadura, y con ello aumenta la lucha obrera en Cataluña. Destaca el caso de la huelga de la empresa vidriera Elsa, de Cornellá, así como la protagonizada por los trabajadores de Solvay, empresa química ubicada en Martorell. El descontento de los trabajadores metalúrgicos del Bajo Llobregat coincide con las huelgas de Elsa y Solvay.

En las elecciones sindicales de junio de 1975 CC.OO. incluyó en su programa del Bajo Llobregat un aumento de 3.000 pesetas mensuales, 40 horas de trabajo a la semana, derecho de huelga y amnistía para presos políticos y sociales, entre otras reivindicaciones. La candidatura ganó las elecciones y en ellas participaron

el 92% de los trabajadores de esta comarca. Se creó una intersindical que aglutinó a todos los representantes electos de la comarca (Beltrán, 2002: 260).

En julio de 1976, a pesar de la prohibición de celebrar la Asamblea General por parte de Fraga Iribarne, CC.OO. celebra en la clandestinidad su Asamblea General en Barcelona, en la iglesia de Sant Medir. En este mismo año se produce una oleada huelguística en Cataluña, concretamente en el sector de la construcción. Las reivindicaciones se dirigen a que existe una auténtica representatividad de las comisiones escogidas para negociar con la patronal. En Barcelona se hace público un manifiesto que recoge estas reivindicaciones, firmado por veintidós militantes de CC.OO. Será esta comisión, al no ser aceptada por el Sindicato Vertical, la que convoque una huelga del sector el 17 de febrero, que se extenderá a toda la provincia en los días siguientes. CC.OO. hizo una valoración positiva de la huelga debido a que se lograron mejoras salariales y laborales, y se demostró la unidad en el sector.

En 1977 en Cataluña había más de 20.000 parados en el sector de la construcción. El problema del paro tuvo una fuerte repercusión sobre los trabajadores, y CC.OO. denuncia esta situación. Los trabajadores se organizan en Comisiones Gestoras de Parados para reivindicar sus derechos.

- **Andalucía**

El inicio de la transición coincide con la recuperación de Comisiones Obreras en la mayor parte de Andalucía. A partir de este momento se produce un reforzamiento de los lazos interregionales, tras una reunión de la Coordinadora Regional celebrada en febrero a la que solo asisten representantes de Sevilla, Córdoba, Huelva y Málaga. Durante 1976 se consolida el proceso de organización, y en una asamblea regional celebrada en Sevilla se logra reunir a 305 delegados de toda Andalucía.

Al igual que en el resto de regiones, en 1976 se produjeron importantes huelgas en Andalucía. Por ejemplo, la huelga del sector pesquero de Almería, en la que se obtienen numerosos beneficios para los trabajadores (Vidal, 2008: 380). Se produce una nueva huelga en Citesa, empresa malagueña dedicada a la fabricación de aparatos telefónicos. Y en el caso de Sevilla, se producen importantes movilizaciones en sectores como la construcción y el metal. La movilización por los despedidos de Megesa se transforma en una jornada de solidaridad en la que participan miles de trabajadores y logran la readmisión (Ruiz, 1994).

El 20 de febrero de 1977 se constituye la Unión Sindical de Andalucía. A partir de la legalización de las organizaciones sindicales en abril, se emprende el desarrollo como sindicato, que resultará ganador en las elecciones de 1978. En este mismo año se celebra el Primer Congreso de la Comisión Obrera de Andalucía, que como vemos en la tabla 2.2, contaba con 236.576 afiliados, de

los cuales la gran proporción correspondía a Córdoba y Sevilla, con un 31,3% y 26% respectivamente.

Tabla 2.2: Distribución de la afiliación y resultados de las elecciones de 1978 en las provincias de Andalucía

Provincia	Censo trabajadores	Número afiliados	Total delegados	CC.OO.
Almería	50.557	7.786	904	376
Cádiz	154.565	20.576	3.536	1.183
Córdoba	133.870	42.752	1.853	1.125
Granada	105.870	14.542	1.702	606
Huelva	79.342	10.423	1.021	290
Jaén	110.364	17.903	1.366	498
Málaga	176.368	31.932	3.181	1.636
Sevilla	347.359	90.582	6.215	2.930

Fuente: Ruiz (1994)

Tras al analizar la evolución de Comisiones Obreras durante los primeros años de transición democrática podemos concluir que se produjo un auge del movimiento obrero. Las numerosas huelgas y movilizaciones fueron el símbolo de una sociedad cada vez más concienciada con la lucha obrera, y dispuesta a defender sus derechos laborales. Además, la evolución de la normativa en materia laboral y sindical favoreció, sin duda, este desarrollo del movimiento obrero.

El desarrollo de la conflictividad laboral se convirtió en la principal oposición del franquismo. Las organizaciones obreras se convirtieron en un factor esencial respecto a la ruptura de la dictadura, ya que las huelgas que se produjeron en la década de los 60 y principios de los 70 rompían con la “paz social” defendida por el régimen.

El cambio más importante fue la legalización de los sindicatos en 1977. La represión franquista a los sindicatos dejó paso a la libertad, y a la consolidación de los sindicatos como organizaciones de masas, que podían defender los intereses de los trabajadores desde la legalidad.

La lucha sindical en España no se puede explicar sin Comisiones Obreras. Las comisiones de trabajadores surgidas durante el franquismo fueron esenciales para la consolidación futura del movimiento. 1977 es el año clave para CC.OO, que pasa de ser un movimiento socio-político a ser un sindicato.

CAPÍTULO 3:
Consolidación
democrática
(1979-1982)

3.1. La base normativa de las relaciones laborales

El sistema normativo preconstitucional tuvo desde el principio un sentido intervencionista estatal en las relaciones de trabajo. En este contexto se aprueba la mencionada Constitución Española de 1978, que prevé en su artículo 35.2 la necesidad de un “estatuto de los trabajadores”, es decir, la necesidad de una legislación específica sobre las relaciones laborales. Si bien, esta expresión resultó confusa en cuanto al contenido y alcance de la norma, ya que se abrió un debate sobre si debía ser una declaración de derechos del trabajador, o una ley de contrato de trabajo. Finalmente, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores se convierte en la norma básica de regulación de las relaciones entre trabajadores y empresario en un sistema democrático.

El contenido del Estatuto de los Trabajadores fue presentado como un nuevo modelo laboral consecuente con el nuevo modelo político que instauraba la Constitución. En su estructura inicial se distinguen tres Títulos: un Título I dedicado a la relación individual de trabajo, el Título II engloba los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, y por último, el Título III referido a la negociación colectiva y los convenios colectivos. Esta estructura se mantiene en el actual Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Teniendo en cuenta el contenido de la Ley el objetivo primordial era actualizar la legislación laboral. Según Vida (2000: 21), era necesario adaptar la normativa al marco constitucional, especialmente en materias como Comités de Empresa, antiguos Jurados de Empresa, y convenios colectivos, en sustitución del modelo anterior. En cuanto a la negociación colectiva, hubo un intenso debate previo a la redacción del Estatuto de los trabajadores. Una primera posición apuntó a la inconstitucionalidad del Título III, en base a que al regular temas sindicales necesitaban de Ley Orgánica, postura que no prosperó.

Dos figuras esenciales que tenemos que tratar al analizar el Estatuto de los Trabajadores de 1980 son los delegados de personal y Comités de Empresa, regulados en los artículos 62 y 63 respectivamente. Los delegados de personal ejercen la representación en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de cincuenta y más de diez trabajadores, para ello podrán intervenir en todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo del personal al que representan. El Comité de Empresa, por su parte, es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Ambas figuras gozan de ciertas garantías por su condición de representantes legales de la empresa, recogidas en el artículo 68.

En su versión inicial, el Estatuto de los Trabajadores regula la naturaleza del convenio colectivo. Constituye la expresión del acuerdo que resulta entre las

negociaciones llevadas a cabo por los representantes de los trabajadores y los empresarios. Esta figura es la herramienta clave mediante la cual empresarios y trabajadores pueden regular las condiciones de trabajo. Como vimos en el capítulo inicial, ya en la etapa de dictadura franquista se regula el convenio colectivo como mecanismo de negociación con la Ley de Convenios Colectivos de 1958, si bien, dado el contexto de represión y falta de libertades, esta herramienta no tenía la importancia que ha ido cobrando con el tiempo, tal y como afirma Montoya (2007: 101) *“el tiempo se ha encargado de consolidar aquella extraña y precaria institución que, de hecho, ha pasado a ser la norma reguladora más abundante e inmediata de las relaciones laborales”*.

3.2. Comisiones Obreras ante el Estatuto de los Trabajadores

Al tratar de relacionar el papel de los sindicatos con la nueva norma laboral que surge en este periodo, es necesario referirse a dos acuerdos concretos. Se trata del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) de 10 de julio de 1979 y el Acuerdo Marco Interconfederal (AM) del 5 de enero de 1980, que suponen el aislamiento de CC.OO. de las negociaciones y una futura confrontación al contenido del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto el ABI como el AMI tuvieron un papel esencial en la elaboración del Estatuto de los Trabajadores. El ABI es el primer acuerdo en el que los protagonistas son organizaciones patronales y sindicales, concretamente, UGT y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Tras firmar ambos acuerdos, CEOE y UGT firmaban conjuntamente proposiciones de enmiendas al Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores, que posteriormente se recogen prácticamente de un modo literal en la definitiva Ley del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, ambos acuerdos se consideran instrumentos puente entre el marco regulador en extinción de la negociación colectiva y otro en fase de surgimiento (Galiana, 2005: 300).

CC.OO. se abstiene de las primeras negociaciones entre UGT y CEOE. El rechazo del contenido se debe a que el objetivo del sindicato era alcanzar un pacto más amplio de carácter político. Además, las opiniones de CC.OO. respecto al proyecto del Estatuto de los Trabajadores eran totalmente opuestas a las de UGT. En cuanto al segundo de los acuerdos, a pesar de la opinión favorable de la dirección del PCE, CC.OO. decide no firmar el AMI. El motivo de esta renuncia es que establece un modelo de negociación burocrático, antidemocrático y corporativo, que no es compartido por el sindicato.

Una vez aprobado el Estatuto de los Trabajadores, CC.OO. nuevamente mantiene una postura de oposición. En primer lugar, el Estatuto recortaba los poderes de la asamblea de trabajadores y del Comité de empresa, mientras reforzaba el papel de las secciones sindicales en el centro de trabajo, lo que contravenía los postulados unitarios y la experiencia de CC.OO. desde sus

inicios. Además excluía al personal civil de Defensa y a los trabajadores del servicio doméstico, que en muchos casos eran mujeres. Ruiz (2006: 11) señala que la razón que condujo a CC.OO. a objetar esta norma fue la creencia de que fomentaría los despedidos, ya que tras sentencia firme de improcedencia, la opción de continuar en su puesto o aceptar la indemnización se invirtió a favor de que la opción la tuviera el empresario, además, el Estatuto disminuía la cuantía de indemnización en caso de despido improcedente de 48 a 42 mensualidades.

A mediados de 1979 comenzaron una serie de movilizaciones por parte de CC.OO. dada su postura desde el inicio de las negociaciones. El objetivo de las mismas es luchar por los derechos de los representantes de los trabajadores, el no reconocimiento de las secciones sindicales y de la obligatoriedad de readmisión en caso de despido improcedente. CC.OO. lucha por establecer un sindicalismo participativo en lugar de un sindicalismo burocrático. El ejemplo más significativo fue la huelga general del 7 de diciembre de 1979 en País Vasco. Fue convocada por CC.OO., entre otras centrales sindicales, y movilizó a medio millón de trabajadores contra el proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.3. Cambios de gobierno y nuevos acuerdos

Al igual que ocurrió en el momento posterior a la muerte de Franco, en 1979 se produce una nueva oleada de huelgas, no solo por el rechazo del Estatuto de los Trabajadores por parte de CC.OO., sino por la situación que sufría España en ese momento. Las huelgas de 1979 superaron a las de 1976 en número, participación y duración. En 1979 tuvo lugar la segunda crisis del petróleo, que tuvo consecuencias muy negativas sobre la situación económica. El país experimentó una profunda recesión que provocó un aumento del nivel de conflictividad. Luque (2013: 237) señala que las etapas de auge de la actividad huelguística coinciden con momentos de cambios de régimen político, como ocurrió tanto en 1979 como en 1982.

Como vemos en la tabla 3.1, los datos de 1979 son lo más elevados de la etapa objeto de análisis. El número de huelgas no sufre una importante variación, sin embargo, respecto al número de huelguistas y jornadas perdidas, se observa una cifra muy superior a la de años posteriores. Podemos afirmar, por tanto, que en 1979 se dan las huelgas de mayor duración de esta etapa. En 1982, con la llegada del PSOE al gobierno se produce un descenso en el número de huelgas, aunque se mantiene un nivel alto de conflictividad.

Tabla 3.1: Actividad huelguística durante los años de la consolidación democrática en España

Año	Nº huelgas (en miles)	Nº huelguistas (en miles)	Nº jornadas perdidas (en miles)
1979	2.680	5.713,2	18.916,9
1980	2.103	228,7	677,5
1981	1.993	1.944,9	553,8
1982	1.810	1.058,9	2.787,6

Fuente: Luque *et al.* (2008: 119).

Tras la aprobación de la Constitución en 1978 se dispone el escenario de cara a las elecciones de marzo de 1979. El partido Unión de Centro Democrático (UCD) alcanza la victoria, liderada por Adolfo Suárez y se configura como un partido que defiende la democracia como la forma más adecuada de organización social. Además, rechaza toda forma de totalitarismo y autoritarismo y entiende que la sociedad es dinámica, por lo que pretende transformar la sociedad autoritaria heredada en una democrática. En definitiva, los principios ideológicos del partido son la libertad, igualdad y solidaridad.

A pesar de su victoria en las elecciones generales, la figura de Suárez como político y presidente se fue poco a poco debilitando. Las principales causas fueron, entre otras, la fuerte oposición por parte del PSOE y el proceso de descomposición interna que estaba viviendo la UCD. A estos hechos hay que sumar la presión de distintos grupos terroristas, entre los que sobresalía la ETA. Esta situación conllevó a la dimisión de Adolfo Suárez en enero de 1981, dejando en manos del vicepresidente Leopoldo Calvo Sotelo la responsabilidad del gobierno. Tal y como señala el propio presidente, esa decisión fue tomada tras meses de reflexión en los que el presidente, por decisión propia y unilateral, decidió poner fin a la etapa de gobierno, especialmente motivado por la crisis política y económica que atravesaba en país en ese momento. *“Mi marcha es más beneficiosa para España que mi permanencia en la presidencia”* (Suárez, 1981).

El año 1981 es significativo en la historia de CC.OO. y de la transición democrática en España. Un mes después de la dimisión de Adolfo Suárez, durante la investidura de Calvo Sotelo, se produce un intento de romper con el consolidado sistema impuesto en 1978, con el golpe de Estado del 23 de febrero, protagonizado por el teniente coronel Antonio Tejero que asalta el Congreso de los Diputados. En la mañana del 23 de febrero, Antonio Tejero se entrevistó con Miguel Manchado García, coronel del Parque de Automovilismo de la Guardia Civil, con José Luis Abad Gutiérrez y con los dos capitanes Gómez Iglesias y Muñecas Aguilar, con el fin de reunir las fuerzas necesarias para llevar al

Congreso. En total se reunieron 15 oficiales, 22 suboficiales, 28 cabos y 291 guardias. Si bien, el fracaso del golpe se debió a la falta de coordinación y organización (De Andrés, 2000: 55).

La respuesta de los sindicatos, UGT y CC.OO., fue la convocatoria de una huelga general, de tan solo dos horas de duración. Sin embargo, fueron disuadidos por mediación de miembros del PSOE y PCE y por la manifestación a nivel nacional en favor de la democracia, que se produjo en la mayoría de las ciudades españolas. Una de las más significativas fue la concentración de Madrid, organizada tanto partidos como centrales sindicales, y en la que participaron cerca de un millón y medio de personas, que se manifestaron a favor de la libertad, la democracia y la Constitución (El País, 1981).

Los antecedentes de este acontecimiento que marcó el futuro de la etapa de transición democrática están marcados por una situación de crisis. A finales de la década de los setenta se produce en España una oleada terrorista, que sumada a la situación de crisis económica provocan inestabilidad y, en última instancia, el golpe de Estado. Según Muñoz (2008: 16), el origen hay que buscarlo en un sector de la élite política y conservadora, contraria al proyecto político de Adolfo Suárez, que a partir de 1977 llevaron a cabo operaciones con el fin de acabar con la crisis del partido gobernante y hacer frente a la crisis económica. La primera operación, denominada Solución Armada, tuvo dos variantes. La primera de ellas consistía en alcanzar la presidencia por medios legales mediante la moción de censura. La segunda consistía en crear una situación de excepcionalidad, que obligase a los líderes políticos a elegir un nuevo presidente de Gobierno. Lo cual se puso en marcha el 23 de febrero de 1981.

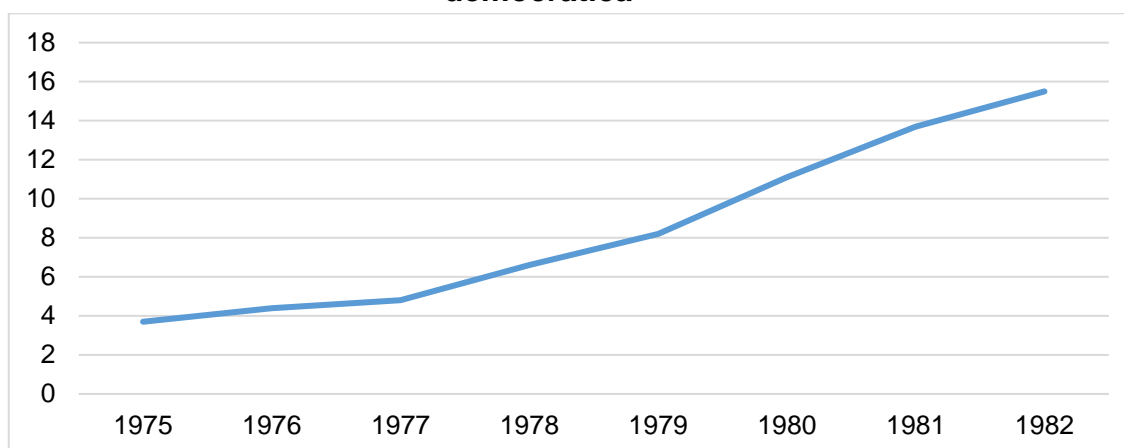
El fracaso del golpe de estado supone la consolidación del sistema democrático. Por tanto, a pesar de la jornada de tensión vivida aquel 23 de febrero, los sindicatos se configuran como una institución esencial del sistema democrático. A partir de este momento resulta aún más necesario la existencia de los sindicatos, dada la situación de inestabilidad del mercado laboral. Además, la Constitución recoge en su articulado la obligación de promover la participación de los sindicatos, y consagra la libertad sindical como derecho fundamental, por lo que se encuentran respaldados por la norma suprema en España.

Bajo los efectos intimidatorios del golpismo militar, los sindicatos mayoritarios CC.OO. y UGT suscriben el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), también conocido como "Pacto del miedo", al firmarse bajo el trauma sufrido por el golpe de estado (Morán, 1996: 28). Este acuerdo, del 7 de junio de 1981, incluye a CC.OO. dentro de las negociaciones de UGT y CEOE. Se trata de un compromiso social que refuerza el apoyo sindical al acuerdo y la creación de una Comisión Tripartita para racionalizar la Seguridad Social. Algunos objetivos de

este acuerdo son la creación de 350.000 puestos de trabajo, incorporar la jubilación especial a los 64 años, los contratos de relevo. El Gobierno de Calvo Sotelo, el último de la UCD, había preparado un Libro Verde sobre la situación de la Seguridad Social y a petición de los sindicatos, entregó un Libro Rojo sobre la cuestión. CC.OO., por su parte, había elaborado un documento en el que desarrollaba propuestas básicas sobre la materia. Concretamente, CC.OO. había elaborado un documento en el que desarrollaba las propuestas básicas de su Segundo Congreso Confederal.

Este acuerdo supone un punto de inflexión en materia laboral. Tras la muerte de Franco, la situación del país es de una profunda crisis económica, que se caracterizó por altas tasas de inflación y desempleo. Como vemos en el gráfico 3.1 la tasa de desempleo pasó de un 3,7% en el año de la muerte de Franco, a más de un 15% en 1982. Por tanto, el ANE puede ser considerado como la pieza más importante contra el desempleo y de la política económica de este año, y la última iniciativa del gobierno de la UCD para hacer frente a la crisis económica. Además, el ANE supuso la consolidación definitiva de los dos sindicatos, UGT y CC.OO.

Gráfico 3.1: Evolución de la tasa de paro en España durante la transición democrática



Fuente: Encuesta de Población Activa

Entre octubre y diciembre de este mismo año se celebran elecciones sindicales, ya reguladas por el Estatuto de los Trabajadores que deroga la normativa anterior y establece órganos de representación de los trabajadores. Los resultados fueron favorables para UGT, que alcanza el 29,7% de los delegados elegidos, y desfavorables para CC.OO., que, aunque consigue la mayoría, obtiene solo un 30,8% de delegados. Si bien, ambos se consolidan como los sindicatos mayoritarios (Morán, 1996: 27). El avance de UGT sobre CC.OO. se debe a que se adaptó mejor a las condiciones creadas por la crisis económica, y se encontraba más cerca del pensamiento de los trabajadores y

de sus reivindicaciones. CC.OO. por su parte, mantenía cierta dependencia política del PCE.

La firma de este pacto supone una serie de compromisos a las centrales sindicales, es decir, UGT y CC.OO. Éstas aceptan la contención de la conflictividad y la moderación del crecimiento de los salarios para el año 1982.

En este mismo año, con la llegada al poder de los socialistas, se abre el camino a la consolidación democrática en España. Felipe González llega al poder bajo el lema “por el cambio”, con el fin de modificar la situación económica y social del país. Por primera vez en la historia, un partido de izquierdas y de tradición obrera iba a ocupar en solitario el poder.

En cuanto a la relación con los sindicatos, el primer gobierno del PSOE no llevó a cabo ningún intento de concertación con los mismos en materia de planificación de la política industrial. Este hecho provocó la oposición de los sindicatos y el aumento de la conflictividad laboral. El Gobierno pensó que el apoyo de UGT resultaría suficiente para sacar adelante proyectos de reconversión, si bien, la presión de los trabajadores y de CC.OO. hizo que esos planes se fueran flexibilizando en temas como la regulación de plantillas. La escasa predisposición del gobierno al diálogo con los sindicatos llevó a un enfrentamiento con las centrales sindicales y a una oleada de luchas obreras contra la reconversión industrial y más adelante contra la política económica.

La reconversión industrial se inició con el Libro Blanco de la Reindustrialización. Las líneas maestras fueron propuestas por el Ministro de Industria, Carlos Solchaga, que proponía una reordenación de los sectores en crisis para lo cual era necesario llevar a cabo medidas perjudiciales para los trabajadores. Los socialistas se encontraron con unos planes de reconversión sectorial, aprobados en 1981 pero que aún no habían entrado en vigor y resultaban insuficientes para resolver los graves problemas de la industria española. El primer gobierno del PSOE no llevó a cabo ningún intento serio de concertación con los sindicatos en esta materia.

Dada la situación, era necesario reducir aún más las plantillas, disminuir la capacidad productiva de sectores como la siderurgia y la construcción naval. En resumen, según Bilbao (1992: 110), resultaba inexcusable reordenar los sectores que se encontraban en crisis, redimensionar su capacidad productiva y llevar a cabo importantes reducciones de plantilla, para lo cual había que recurrir a los fondos públicos. En un primer momento, el gobierno pensó que con el apoyo de UGT podría sacar adelante los proyectos de reconversión como habían sido elaborados anteriormente, pero la fuerte presión de los trabajadores y la oposición de CC.OO. hicieron que dichos planes se fueran flexibilizando en temas como la regulación de plantillas. El apoyo de UGT respecto de los planes de reconversión tenía un fin más allá del carácter político. UGT utilizó esta situación como estrategia sindical, la dirección del sindicato creía que resultaría

rentable mantener una posición negociadora, en lugar de oposición, como era el caso de CC.OO.

Respecto a la política económica, el gobierno socialista se aprovechó del clima de confianza y del apoyo de UGT para llevar a cabo las medidas que consideró convenientes. Sin embargo, CC.OO. cuestionó algunos aspectos de su política económica que tenían como consecuencia la reducción de prestaciones sociales, el paso de áreas del sector público a iniciativa privada y la imposición de topes salariales.

Como conclusión de esta etapa podemos decir que los sindicatos se consolidan y se sustentan en una norma laboral, el Estatuto de los Trabajadores. La Constitución Española de 1978 ya estableció la negociación colectiva como fundamento del sistema de las relaciones laborales. Autores califican como duopolio la situación de los sindicatos durante los últimos años de la transición democrática, ya que UGT y CC.OO. son los que cuentan con mayor número de afiliados en esta etapa y adquieren estabilidad y liderazgo en un proceso de consolidación democrática tras la dictadura franquista.

Entre 1979 y 1982 aparecen varios acuerdos centrales en la negociación colectiva. En primer lugar, el AMI y el ABI, en los que UGT y CEOE excluyen a CC.OO. de la negociación. Tras la situación de inseguridad de la población tras el golpe de estado del 23 de febrero de 1981 se aprueba el ANE. Se trata de un compromiso social que refuerza el apoyo sindical, ya que esta vez se incluye a CC.OO. dentro de las negociaciones. Este acuerdo constituye un paso esencial para luchar contra el desempleo y uno de los elementos esenciales en el ámbito laboral.

CAPÍTULO 4:
Etapa de desarrollo
sindical
(1983-1988)

4.1. Nacimiento de una ley sindical específica

La etapa de transición democrática hace referencia al periodo de ruptura del régimen autoritario. Para este análisis hemos fijado su inicio en 1975, fecha de la muerte de Franco. Si bien, el año de finalización no está tan claro. Algunos autores consideran que dado que se trata de una etapa de transición, únicamente abarca los años anteriores a la aprobación de la Constitución Española de 1978. Otros prolongan su duración hasta el golpe de Estado de 1981. Para nuestro análisis, consideramos oportuno prolongar el fin de esta etapa hasta 1988. A pesar de que en 1982 el Partido Socialista Obrero Español gana las elecciones y se considera como un hito esencial que marca el inicio de la consolidación democrática, no será hasta 1985 cuando se produzca un cambio significativo en materia sindical, que será lo que marque el futuro de la etapa democrática.

La etapa objeto de análisis corresponde a los últimos años de lo que entendemos en este trabajo como transición democrática. Concretamente en este capítulo vamos a analizar los hechos más importantes de 1983 a 1988, entre los que destacan la aprobación de la ley más importante en materia sindical, la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a partir de ahora LOLS. Surge como norma fundamental para desarrollar el derecho de libertad sindical, ya regulado en la Constitución Española pero con necesidad de algunas concreciones. Como ya vimos anteriormente, la Constitución Española hace referencia al derecho de libertad sindical de un modo general en su artículo 28.1, *“como un derecho fundamental, merecedor y por tanto, del nivel superior de protección y garantía previsto para estos derechos y libertades públicas”* (Palomeque, 2009: 23).

El desarrollo más esencial que lleva a cabo la LOLS es respecto al concepto de libertad sindical y la titularidad del derecho. Se distingue la libertad sindical individual y colectiva. La LOLS recoge en su artículo 1.1 lo siguiente:

“Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.”

Esta definición incluye a “todos los trabajadores”, concretando por tanto el término “todos” al que hace referencia el artículo 28.1 CE. Este precepto daba lugar a confusión, respecto a quienes hace referencia el término. La titularidad de la libertad sindical está atribuida legalmente a los siguientes sujetos: en primer lugar, a los trabajadores por cuenta ajena y asalariados, a los trabajadores autónomos no empleadores y a los sindicatos de trabajadores. Se excluyen del ejercicio del derecho a los miembros de las Fuerzas Armadas, Jueces, Magistrados y Fiscales siempre que se encuentren en activo. Además, el artículo 2 recoge los derechos concretos que comprende la libertad sindical, que son las siguientes:

- El derecho a fundir sindicatos sin autorización previa así como el derecho de suspenderlos o extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- El derecho del trabajador a afiliarse a un sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- El derecho de la actividad sindical.

Por tanto, podemos ver que la libertad sindical se refiere al sujeto individual como colectivo. *“La libertad sindical individual, plano o contenido individual de la libertad sindical, comprende el conjunto de derechos de que son titulares los trabajadores individualmente considerados”* (Palomeque, 2009: 26). Hace referencia al derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su preferencia o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato. El plano colectivo no se refiere a los trabajadores individualmente considerados, sino a los sindicatos constituidos. Concretamente al derecho de los sindicatos a elaborar sus propios estatutos y reglamentos, la libertad de representación, es decir, el derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato siguiendo procedimientos democráticos, la libertad de gestión interna, la libertad de suspensión y disolución y el derecho a constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales.

En particular, se amplía el contenido en cuanto a la constitución de sindicatos, el alcance y desarrollo de la actividad sindical. Por ello, hasta 1985 se puede decir que el modelo sindical no estaba definido desde un punto de vista legal. Tal y como se señala en la exposición de motivos, el principio jurídico en el que se basa el sistema de relaciones laborales es el contenido del artículo 28.1 de la Constitución Española, en el que, como ya vimos, se reconoce el derecho de libertad sindical como derecho fundamental.

Por otro lado, el Título II de la LOLS regula el régimen jurídico sindical. Los sindicatos constituidos al amparo de la ley adquirirán personalidad jurídica y capacidad de obrar. Para ello será necesario depositar en oficina pública las normas estatutarias, que deberán contener, según el artículo 4.2:

- La denominación de la organización, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.
- El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.
- Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

- Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, fusión y disolución.
- El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

La representatividad sindical es una de las novedades más importantes que incluye la ley, y que marcará la situación del sindicalismo en España. La ley regula el concepto de sindicato más representativo y su capacidad representativa. Para determinar la representatividad del sindicato la ley hace referencia al criterio de audiencia del sindicato, medida por los resultados electorales en los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo. De esta manera, se distinguen los sindicatos más representativos a nivel estatal y a nivel de Comunidad Autónoma. El artículo 6.2 señala que tendrán la consideración de sindicatos a nivel estatal los que acrediten 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 Administraciones públicas, así como los sindicatos o entes sindicales, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa según los criterios anteriores.

Lo más importante es que los sindicatos con esta consideración gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

- Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.
- La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.
- Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.
- Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

Los requisitos para que los sindicatos tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma aparecen regulados en el artículo 7.1 LOLS. Serán aquellos que en dicho ámbito acrediten 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 cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados a organizaciones sindicales de ámbito estatal. Lo serán también los sindicatos afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa según los requisitos anteriores.

Una de las funciones más relevantes de los sindicatos más representativos es la negociación colectiva. Definida por Palomeque (2009: 28) como *“el proceso formalizado de diálogo entre representantes de los trabajadores y de los empresarios encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo-y, en general, las relaciones entre los sujetos negociadores-en un ámbito de actividad económica y territorial determinados, constituye, sin duda, el medio primordial de acción de los sindicatos”*.

Es un derecho otorgado a los representantes de los trabajadores y empresarios, regulado por la Constitución Española en su artículo 37.1. Este derecho constitucional forma parte del contenido esencial de la libertad sindical colectiva.

El modelo de representatividad sindical por audiencia electoral ha logrado consolidar una negociación colectiva de eficacia general y ha logrado integrar el sindicalismo en la sociedad española. Sin embargo, algunos de los puntos débiles son la falta de protagonismo directo del sindicato en las empresas, el desincentivo a la afiliación sindical y el desigual cómputo de la representatividad sindical.

La STC 118/1993 se refiere al “doble canal” de la representatividad sindical. Junto a la representación ejercida por los sindicatos como asociaciones territoriales de trabajadores opera una segunda vía de representación que ejercen los órganos unitarios de carácter electivo en las empresas, es decir, delegados de personal y comités de empresa.

4.2. Situación del sindicalismo

En esta etapa se producen acontecimientos importantes en materia de negociación colectiva. El primero de ellos es el surgimiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) por el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre. Este organismo ya estaba previsto por el ET, concretamente en la Disposición Adicional Octava, que establecía:

“Se crea una Comisión Consultiva Nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de

trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios”.

El ET sentó las bases de la naturaleza de este organismo. La CCNCC es un órgano consultivo de las partes sociales, cuya función será asesorar y consultar a las partes de las negociaciones colectivas. En cuanto a su estructura organizativa, el RD 2976/1983 señala que desarrollará sus competencias con independencia y autonomía, aunque está adscrito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Sala, 2007: 180).

Otro acontecimiento importante de esta etapa en materia de negociación colectiva es el Acuerdo Interconfederal. Este acuerdo se firma en 1983 por las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos CC.OO. y UGT. Este acuerdo supone la definición del ámbito en el que se desarrollarán los convenios colectivos durante el año. Los aspectos más importantes del acuerdo se centran en la concreción de una banda de aumentos salariales entre el 9,5% y el 12,5%, la reducción de la jornada sobre la base del cómputo anual en 1.826 horas y la revisión de los salarios según el IPC. Julián Ariza⁷ señaló que es necesario firmar el acuerdo dadas las circunstancias actuales, aunque resulte insuficiente. Además, afirmó que los sindicatos estaban haciendo un enorme esfuerzo por acercar posturas y que no era valorado por la patronal. (Serrano, 1983).

Un año más tarde, se firma en el Palacio de la Moncloa el Acuerdo Económico y Social (AES). Este acuerdo, suscrito por el presidente del Gobierno, UGT y los presidentes de la CEOE excluye a CC.OO. de la negociación. El modelo negociador llevado a cabo por los sindicatos más representativos a nivel estatal comienza con la firma del AMI, en 1980. El AES supone un punto importante en cuanto a la negociación en España, que se une al grupo de países donde ya se habían alcanzado acuerdos bi o tripartitos con el objetivo de establecer mecanismos reguladores de las relaciones de trabajo.

Durante esta etapa se aprecia un claro desarrollo de los sindicatos en España. Hasta este momento la libertad sindical se configuraba como un derecho fundamental en nuestra Constitución, si bien, no existía una regulación específica del mismo. Por tanto, a partir de la aparición de la LOLS se configura el marco normativo del sindicalismo, y se produce un desarrollo de los sindicatos mayoritarios, como es el caso de CC.OO.

A principios de 1988 los dos sindicatos mayoritarios, CC.OO. y UGT firman un pacto para trabajar juntos en pro de un cambio social en las políticas de gobierno. Para nuestro estudio hemos decidido finalizar con la Huelga General del 14 de diciembre de 1988, que podemos decir que fue la mejor muestra de fuerza que han tenido nunca los sindicatos en España. Esta huelga es la primera convocada

⁷ Julián Arriza, nacido el 15 de agosto de 1934, es cofundador de CC.OO y militante del Partido Comunista Español (Fundación 1º de Mayo, 2017).

por CC.OO. y UGT de forma conjunta contra una importante reforma del mercado laboral. El detonante de la huelga fue la presentación del Gobierno de Felipe González del denominado Plan de Empleo Juvenil, que nace con el objetivo de lograr la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes que no han encontrado su primer empleo, y animar a los empresarios a que los contraten con carácter fijo. Se creaba un nuevo contrato laboral de carácter especial para jóvenes de entre 16 y 25 años que no hubieran trabajado más de tres meses en toda su vida.

La reacción de los sindicatos fue la convocatoria de una huelga general de gran éxito. Aseguraban que la creación de ese contrato beneficiaba a la patronal, ya que las empresas tenían una bonificación del 100% de las cuotas de la Seguridad Social. Además, la huelga general iba más allá del Plan de Empleo Juvenil. Los sindicatos reivindicaban elevaciones de las pensiones y la subida de sueldo a los empleados públicos.

Según Luque (2011: 575) tras la huelga general, se inicia un giro estratégico en los sindicatos mayoritarios, que abandonan la tradicional actitud reactiva y de protesta, y cambian hacia una intervención crecientemente proactiva y propositiva, orientada a la mejora de la cantidad y calidad del empleo.

4.3. Comisiones Obreras como sindicato más representativo

Como ya hemos visto, la LOLS desarrolla el derecho de libertad sindical. La aprobación de esta norma constituye un modelo sindical definido. Las novedades más importantes son los requisitos de constitución de sindicatos y la representatividad sindical.

Como señala el artículo 4 de la LOLS, los sindicatos constituidos al amparo de esta ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar en oficina pública sus estatutos, que tener un contenido mínimo. Concretamente, los estatutos de un sindicato deben contener la denominación del mismo, el domicilio, ámbito territorial y funcional, los órganos de representación, gobierno y administración, los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado, y por último, el régimen económico. En cuanto a los Estatutos de CC.OO., en primer lugar se enumeran una serie de principios en los que se inspira el sindicato.

Así, el artículo 1 hace referencia a la definición y al ámbito de actuación del sindicato. Se define como una organización sindical democrática y de clase que defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo. Por su parte, el artículo 3 se refiere al domicilio social. Se encuentra en Madrid, y en el mismo se señala que se podrá acordar por el propio sindicato la modificación del mismo.

El ámbito territorial y profesional se detalla en los artículos 5 y 6. CC.OO. desarrolla su actividad por el territorio español, incluidas las delegaciones o representaciones oficiales de organismos nacionales o de otro ámbito en el extranjero. Respecto al ámbito funcional, la actuación de CC.OO. comprende: los trabajadores en activo, en paro o en busca de primer empleo, pensionistas y jubilados; los trabajadores autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relaciones con su actividad como autónomo, y quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

Respecto a la adquisición condición de afiliado, los estatutos recogen en su artículo 8 que la afiliación es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en los mimos y los ámbitos profesionales recogidos en el artículo 6. Si bien, se señala que solo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptivo obtener la rehabilitación mediante la resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.

Por otro lado, la pérdida de condición de afiliado estará motivada por las siguientes causas:

- Libre decisión del afiliado.
- Por resolución sancionadora de los órganos competentes de CC.OO., previa tramitación del expediente oportuno.
- Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas, con previa comunicación.
- Por fallecimiento de la persona afiliada.
- Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CC.OO. sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente.
- Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual, así como en casos de racismo y xenofobia.
- Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado del ámbito profesional de actuación del sindicato.

El régimen económico se recoge en el artículo 41. La actividad económica del sindicato se desarrolla de acuerdo a unos principios. En primer lugar, la autonomía de gestión, que supone que el sindicato tiene capacidad para aprobar sus presupuestos, así como la gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular. CC.OO. deberá informar periódicamente y dar la máxima difusión a sus presupuestos y cuentas anuales.

La mayor representatividad de los sindicatos les otorga una posición de poder respecto a otros, en términos de participación institucional y de acción sindical, debido a que se considera que la actuación del sindicato es general, para todos

los trabajadores, y no únicamente para los propios afiliados en sentido estricto. Estos sindicatos representan a toda la clase trabajadora en conjunto. En España, a partir de la aprobación de la LOLS se configuran como sindicatos más representativos a nivel estatal CC.OO. y UGT. Durante la década de los 80 las centrales sindicales más representativas llevan participan activamente en la negociación colectiva.

Un aspecto que caracteriza a los sindicatos más representativos es la ideología. CC.OO. se define, como ya hemos visto, como un sindicato reivindicativo y de clase que busca la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista. Por otro lado, UGT lucha por la defensa y promoción de los intereses sociopolíticos, económicos, profesionales, sociales y culturales de los trabajadores. La tercera fuerza sindical, La Unión Sindical Obrera (USO), se define como un sindicato de clase y solidario. El anarcosindicalismo, representado por la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), tiene una relevancia mucho menor que el resto.

CONCLUSIONES

Tras analizar detalladamente la historia del sindicalismo en España durante la transición democrática y la evolución del sindicato CC.OO, podemos establecer una serie de conclusiones a las que hemos llegado teniendo en cuenta los objetivos planteados en la introducción de este trabajo. Recordamos que este análisis bibliográfico se lleva a cabo con el objeto de conocer la repercusión de la normativa laboral sobre el sindicalismo en esta etapa, y para determinar si la evolución de los sindicatos y, concretamente, de CC.OO. ha sido positiva a medida que se ha avanzado en la transición a la democracia.

En primer lugar, hemos tratado de analizar la evolución de normativa laboral y sindical. El cambio más importante ha sido el paso de un régimen dictatorial a un Estado democrático. La norma que definió España como un Estado social y democrático de Derecho es la Constitución Española de 1978. La aprobación de esta norma es fundamental en el ámbito laboral, ya que por primera vez se regulan derechos la libertad sindical, el derecho a huelga y a la negociación colectiva. Durante la etapa franquista los trabajadores carecían de derechos de este tipo y, además, estaban obligado a afiliarse al único sindicato existente. La única norma que regulaba el mercado laboral era el Fuero del Trabajo, en el que se recoge la existencia de un sindicato único. A partir de 1978 los trabajadores podrán afiliarse a aquel de su elección. Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores, también reconoce como derechos de los trabajadores el de libre sindicación, huelga y negociación colectiva. En 1985 se aprueba la ley que regula el derecho fundamental de libertad sindical, la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Esta ley es importante ya que desarrolla cuestiones que hasta ahora no estaban claramente definidas.

La instauración de un marco normativo tan amplio supone un desarrollo del movimiento obrero. A pesar de la represión franquista y de la existencia de un sindicato único, el movimiento obrero se mantuvo en la clandestinidad, tratando de luchar por los derechos de los trabajadores. El inicio de la transición, y la legalización de los sindicatos en 1977 aumentó la fuerza de sindicatos como CC.OO. y UGT, que pasaban de actuar clandestinamente a llevar a cabo movilizaciones desde la legalidad. Durante la década de los 70 y 80 UGT y CC.OO actúan de manera conjunta para luchar por los derechos de los trabajadores y obtener mejoras en las condiciones de trabajo.

CC.OO. es el ejemplo del desarrollo del sindicalismo en la transición española. Desde su creación, en la década de los 50, ha sido el principal protagonista de la mayoría de las manifestaciones y huelgas. Ha sido un sindicato muy perseguido durante el Franquismo, con numerosas detenciones y trabas a su desarrollo, cuyo único objetivo era desmantelar el sindicato. A pesar de ello, CC.OO. actuó desde dentro del sistema para obtener cambios a nivel político y sindical. Durante los años posteriores, ha luchado por su legalización y por mantenerse como Confederación Sindical de CC.OO. Una vez legalizado y constituido como sindicato, CC.OO. ha tenido como objetivo la representación

de los intereses de los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo. El principal mecanismo de presión empleado por CC.OO. durante estos años ha sido la huelga. Tras la muerte de Franco, se registra una importante oleada huelguística en España que se mantiene durante toda la etapa objeto de análisis. Una de las más significativas es la huelga general de 1988, con la que cerramos el periodo de investigación.

Un factor importante que ha influido en el desarrollo del movimiento obrero en España es el cambio de mentalidad de la sociedad española. Durante el franquismo, la represión obligaba a los ciudadanos a cumplir las leyes y castigaba a aquellos que no lo hacían. En el ámbito laboral, los trabajadores carecían de derechos hoy en día fundamentales. Poco a poco los trabajadores, y la sociedad en general ha sido consciente de que no podían conformarse con lo que el Estado les obligaba a cumplir. Con la llegada de la democracia a nuestro país aumenta la confianza en los sindicatos como institución que representa a los trabajadores para la defensa de sus intereses. Cada vez aparecen nuevas necesidades laborales y de esta manera, nuevos derechos por lo que luchar.

En un sistema democrático, derechos como la libertad sindical, la huelga y la negociación colectiva resultan de indudable necesidad. En la sociedad actual, el trabajo se concibe como una parte fundamental de nuestra vida y no únicamente como una fuente de ingresos. Por ello, la sociedad busca un trabajo digno, que sea lo suficientemente estable, y con unas condiciones óptimas para el desarrollo del mismo. Para lograr todo esto, los trabajadores cuentan con los mecanismos anteriormente citados. Los convenios colectivos son una fuente protectora y garante de los derechos de los trabajos, dada su eficacia general y *erga omnes*.

A raíz de este trabajo pueden surgir otras líneas de investigación relacionadas con el tema. Se podría ampliar el estudio en el tiempo, ya que nuestro trabajo se ha centrado en la etapa de la transición democrática, pero se podría investigar acerca de la situación del sindicalismo en la actualidad y concretamente, cómo ha evolucionado CC.OO. en los últimos años, teniendo en cuenta la importancia que tuvo en esta etapa. En la actualidad, existe una importante crisis del sindicalismo, ya que muchos sectores de la clase trabajadora no se sienten identificados con la figura del sindicato. Por este motivo, sería interesante analizar las causas que han motivado esta situación, y hacer referencia a algunas mejoras que podrían tener en cuenta los sindicatos de cara a aumentar su afiliación y recuperar la confianza de todos los trabajadores.

Además, una línea de investigación diferente a la realizada en este trabajo podría ser el análisis de la evolución de la negociación colectiva en España, como aspecto fundamental del derecho sindical.

BIBLIOGRAFÍA

Altares, G. (2016) *La matanza de Atocha, el momento clave de la transición*. EL País (versión electrónica) Disponible en <http://cultura.elpais.com/cultura/2016/01/28/actualidad/1453996340_803656.html> [Consultado el 16 de marzo de 2017].

Amaya, A. (2010) *El acelerón sindicalista: Discurso social, imagen y realidad del aparato de propaganda de la Organización Sindical Española, 1957-1969*. Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en <<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=16925>> [Consultado el 4 de abril de 2017].

Andrade, J.A. (2005). Renuncias y abandonos en la evolución ideológica durante la transición a la democracia: una propuesta para el estudio del IX Congreso del PCE y el Congreso Extraordinario del PSOE. *Historia Actual*, núm. 8, págs. 43-50. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1993845>> [Consultado el 16 de febrero de 2017]

Beltrán, J. (2002) El movimiento obrero en el Baix Llobregat entre 1970 y 1975. *Brocar: Cuadernos de investigación histórica*, núm. 26, págs. 245-265. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=837810>> [Consultado el 16 de marzo de 2017].

Berzal, E. (2014). *Jornada de lucha en Valladolid contra las grandes empresas*. El norte de Castilla (versión electrónica). Disponible en <<http://www.elnortedecastilla.es/valladolid/201409/19/jornada-lucha-contra-grandes-20140918205315.html>> [Consultado el 15 de marzo de 2017].

Bilbao, A. (1992) La transición política y los sindicatos. *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 1, págs. 105-120. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=906000>> [Consultado el 15 de abril de 2017].

De Andrés, J. (2001) "¡Quieto todo el mundo!" El 23-F y la transición española. Historia y política: Ideas, procesos y movimientos sociales, núm. 5, págs. 55-58. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=295762>> [Consultado el 12 de abril de 2017].

Emilio, J. (1996) *España Siglo XX (1939-1978)*. Anzos, S.A., Madrid.

Gago, F. (2014) El proceso 1001: desmantelamiento de la coordinadora nacional de Comisiones Obreras. *Tiempo y Sociedad*, núm. 13, págs. 47-97. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4526865>> [Consultado el 20 de marzo de 2017].

Galiana, J. M. (2005) Negociación colectiva. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 58, págs. 299-313. Disponible en

<<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1312097>> [Consultado el 5 de abril de 2017]

García, P. y Erice, F. (1994) “La reconstrucción de la nueva vanguardia obrera y las comisiones de Asturias (1958-1977)” en Ruiz, D. (1994) *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Siglo XXI de España Editores, España.

García, M.A. (2008) Las huelgas generales en el Estado Español (1976-2004). *Arxius de sociología*, núm. 18, págs. 93-117. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2698190>> [Consultado el 21 de febrero de 2017].

Ibarra, P. y García, C. (1994) “De la primavera de 1956 a Lejona 1978. Comisiones Obreras de Euskadi” en Ruiz, D (1994) *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Siglo XXI de España Editores, España.

Idoyaga, P. (2014) Del tardofranquismo a la Transición. *Viento Sur*, núm 133, abril 2014, págs. 38-46 Disponible en <http://vientosur.info/IMG/pdf/VS133_P_Idoyaga_Del_Tardofranquismo_a_la_Transicion.pdf> [Consultado el 20 de marzo de 2017]

Jiménez, C. (2007) La destrucción del orden republicano. *Revista de Historia Contemporánea*, núm. 7, págs. 2-30. Disponible en <<http://hispanianova.rediris.es/7/dossier/07d006.pdf>> [Consultado el 10 de abril de 2017].

Lago, P. (2009) *La construcción del movimiento sindical en sistemas políticos autoritarios: Las Comisiones Obreras de Galicia (1966-1975)*. Universidad de Santiago de Compostela. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=40181>> [Consultado el 12 de febrero de 2017].

Lago, P. y Rei, L. (2012) Huelgas y umbral del comportamiento colectivo en los sistemas autoritarios. El caso de Galicia (1966-1975). *Historia y Política*, núm. 28, págs. 333-356. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4127851>> [Consultado el 12 de febrero de 2017].

Lamo de Espinosa, (2011) Adolfo Suárez y el consenso. *Cuenta y razón*, núm. 21, págs. 31-34. Disponible en <http://www.cronicavirtualeconomia.com/cyr_nueva/pdf/revista21.pdf> [Consultado el 12 de enero de 2017].

López, T. (2009) Participación y representación sindical femenina en Comisiones Obreras (1970-1982). *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, núm. 4, págs. 121-146.

Luque, D. *et al.* (2008) Un análisis regional de la actividad huelguística en España. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, núm. 124, págs. 107-140. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2712847>> [Consultado el 12 de abril de 2017].

Luque, D. (2012) Huelgas e intercambio político en España. *Revista internacional de sociología*, vol. 70, núm. 3, págs. 561-585. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4067141>> [Consultado el 20 de mayo de 2017].

Luque, D. (2013) La forma de las huelgas en España, 1905-2010. *Política y Sociedad*, vol. 50, núm. 1, págs. 235-268. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4335478>> [Consultado el 12 de abril de 2017].

Marín, J. M. (1996) la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS): una experiencia de unidad de acción sindical durante la transición. *Revista Espacio, Tiempo y Forma*, serie V, págs. 295-313. Disponible en <<http://revistas.uned.es/index.php/ETFV/article/view/2918/2778>> [Consultado el 20 de febrero de 2017].

Montoya, A. (2007) La interpretación del convenio colectivo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68, págs. 101-113. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2364653>> [Consultado el 4 de abril de 2017]

Montoya, A. (2013) Tradición e innovación en las reformas laborales de España (1975-2012). *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 32, págs. 17-27. Disponible en <<http://revistas.um.es/areas/article/view/19rui2231>> [Consultado el 15 de diciembre de 2016].

Morán, A. (1996) Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80. *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 9, págs. 13-55. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=165251>> [Consultado el 15 de abril de 2017].

Moreno, R. y Sevillano, F. (1999) *Franquismo. Visiones y balances*. Espagrafic, Murcia. Disponible en <<https://goo.gl/zR8h5r>> [Consultado el 9 de marzo de 2017]

Muñoz, R. (2008) La Transición político-económica y la construcción del estado de bienestar en España (1975-1986). *Foro de Educación*, núm. 10, págs. 11-22. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2906819>> [Consultado el 14 de abril de 2017].

Navarro, V. (2013) ¿Franquismo o Fascismo? *Claves de razón práctica*, núm. 115, págs. 70-77. Disponible en <<http://blogs.publico.es/vicencnavarro/2013/07/09/franquismo-o-fascismo/>> [Consultado el 9 de marzo de 2017].

Palomeque, M.C. (2009) *El sistema de relaciones sindicales en España: Un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social*. Fundación Alternativas: Madrid. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=591192>> [Consultado el 15 de abril de 2017].

Pérez, V. M. (1979) Elecciones sindicales. Afiliación y vida sindical local de los obreros españoles de hoy. *Revista española de investigaciones sociológicas*, núm. 6, págs. 11-52. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=665673>> [Consultado el 15 de marzo de 2017].

Rodríguez, J.J. (4 de noviembre de 2016) *Sindicalismo y conflictividad social en Castilla y León en el Franquismo y en la Transición*. Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social, Valladolid.

Ruiz, D. (1994) *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Siglo XXI de España Editores, España.

Ruiz, E. (2006) Las reformas laborales en España (1977-2002). *Filosofía, política y economía en el Laberinto*, núm. 20, págs. 7-22. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2017974>> [Consultado el 10 de abril de 2017].

Sala, T. (2007) La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 68, págs. 171-280. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2364659>> [Consultado el 20 de mayo de 2017].

Sánchez, J. L. (2000) Una figura clave del nuevo sindicalismo: Marcelino Camacho. Fuentes para su estudio. *Revista de Historia Contemporánea*, núm. 1, Disponible en <<http://hispanianova.rediris.es/general/articulo/005/art005.htm>> [Consultado el 4 de marzo de 2017].

Sánchez, G. (2002) El sindicato vertical como instrumento político y económico del régimen franquista. *Revista de Historia Contemporánea*, núm. 1, págs. 5-29. Disponible en <<https://goo.gl/9G6wWD>> [Consultado el 22 de marzo de 2017].

Serrano, R. (1983) *Las negociaciones del acuerdo Interconfederal para 1983 estuvieron ayer prácticamente rotas*. El País (versión electrónica). Disponible en <http://elpais.com/diario/1983/01/25/economia/412297201_850215.html> [Consultado el 25 de mayo de 2017].

Sevillano, F. (2014) La masonería y la imagen del enemigo: el caso de Gerardo Salvador Merino, odio y afinidades electivas en el “nuevo Estado” español (1939-1941). *Iberical*, núm. 6, págs. 105-114. Disponible en <<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/57270>> [Consultado el 2 de abril de 2017].

Tedde, P. (1986) Economía y Franquismo. A propósito de una biografía. *Revista de Historia Económica*, núm. 3, págs. 627-637. Disponible en <<https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/1717>> [Consultado el 12 de marzo de 2017]

Vida, J. (2000) Todavía sobre el Estatuto de los Trabajadores (1980-2000). *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 57 págs. 17-41. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=103718>> [Consultado el 4 de abril de 2017]

Vidal, A. (2008) La implantación del modelo sindical democrático: Comisiones Obreras en Almería durante la Transición. *Crisis, dictaduras, democracia: I Congreso Internacional de Historia de Nuestro Tiempo*, págs. 375-387. Disponible en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2676394>> [Consultado el 3 de abril de 2017]