



Trabajo fin de Máster

# **Movilización sindical, diálogo social y regulación del conflicto (1978-1981)**

Máster Interuniversitario. Cultura de paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos.

Autor: D. Antonio Gutiérrez López.  
Tutor: Dr. D. Fernando López Mora.  
Curso: 2020-2021.

## **Resumen.**

En la presente investigación abordaremos el proceso de cambio acontecido en la conflictividad laboral durante los momentos iniciales de la democracia, centrándonos en la medida de lo posible en el caso cordobés. Partiendo de los Pactos de la Moncloa, analizaremos la normativa laboral tendente a la regulación del conflicto laboral, siendo objeto de análisis los acuerdos que siguieron hasta llegar al modelo de concertación social y su influencia en la articulación del sistema de relaciones laborales. Nos estamos situando, por tanto en los momentos del inicio del diálogo social. Analizaremos también las circunstancias que llevaron a tal proceso, y las consecuencias que se derivaron. Se analizarán además las relaciones entre las organizaciones sindicales, la función de los sindicatos en los conflictos y su práctica negociadora, así como los mecanismos de representación sindical. Nos detendremos en el proceso de organización y adaptación de los sindicatos al modelo de relaciones laborales, ejemplificado en el caso de Córdoba.

**Palabras clave:** transición, sindicalismo, Córdoba, concertación social, relaciones laborales, conflictividad laboral.

## **Abstract.**

In this research we will address the process of change that occurred in labor unrest during the initial moments of democracy, focusing as much as possible on the Cordoba case. Starting from the Moncloa Pacts, we will analyze the labor regulations aimed at regulating labor disputes, being the object of analysis the agreements that followed until reaching the social agreement model and its influence on the articulation of the labor relations system. We are therefore placing ourselves in the moments of the beginning of the social dialogue. We will also analyze the circumstances that led to such a process, and the consequences that resulted. The relations between trade union organizations, the role of trade unions in conflicts and their bargaining practice, as well as trade union representation mechanisms will also be analyzed. We will on the process of organizing and adapting unions to the labor relations model, exemplified in the case of Córdoba.

**Keywords:** transition, syndicalism, Córdoba, social agreement, labor relations, labor conflict

## Índice.

<b>Introducción. Justificación, definición del objeto de estudio y estado de la cuestión.....</b>	<b>3</b>
<b>Objetivos e hipótesis.....</b>	<b>9</b>
<b>Metodología de la investigación.....</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo I. Los conceptos de diálogo social, concertación y neocorporatismo.....</b>	<b>12</b>
<b>Capítulo II. Sindicalismo y articulación del sistema de relaciones laborales en la transición (1976-1978).....</b>	<b>22</b>
1. La transición sindical. Legalización y comienzo del nuevo ordenamiento laboral.....	23
2. La dinámica del consenso en la articulación de las relaciones laborales, los Pactos de la Moncloa y la Constitución.....	26
3. Actividad sindical y configuración de las organizaciones sindicales en Córdoba.....	32
<b>Capítulo III. El comienzo del sistema democrático, fin del consenso e incremento de la divergencia sindical (1979-1981).....</b>	<b>43</b>
1. Contexto político, económico y social. La conclusión del consenso.....	43
2. Las centrales sindicales y el nuevo marco de relaciones laborales: el impulso de la concertación y el diálogo social.....	48
2.1. Principales aspectos organizativos de los sindicatos más representativos.....	50
2.2. Acción sindical y negociación colectiva en Córdoba.....	64
2.2.1. Unidad de acción ante los convenios colectivos e incremento de las movilizaciones hasta mediados de 1979.....	66
2.2.2. Jornadas unitarias y acción sindical contra el incremento del desempleo.....	79
3. El distanciamiento sindical ante la creación del nuevo sistema de regulación laboral.....	83
3.1. La ruptura sindical y el Acuerdo Básico Interconfederal.....	83
3.2. El Estatuto de los Trabajadores.....	93
3.3. El Acuerdo Marco Interconfederal, la continuación de la concertación social.....	96
3.4. Movilizaciones laborales, expedientes de crisis en Córdoba desde la segunda mitad de 1979 y acciones frente al marco de relaciones laborales.....	101
3.5. El Acuerdo Nacional de Empleo.....	120
4. Elecciones sindicales, representatividad y densidad sindical.....	124
5. Pactos sociales, concertación y neocorporativismo: repercusiones en las relaciones laborales y la acción sindical.....	133
<b>Conclusiones.....</b>	<b>142</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>150</b>
<b>Siglas y abreviaturas.....</b>	<b>159</b>
<b>Anexo. Fotografías e imágenes.....</b>	<b>161</b>

## **Introducción. Justificación, definición del objeto de estudio y estado de la cuestión.**

La finalización de la Segunda Guerra Mundial, como las tensiones y conflictos derivados del nuevo escenario bipolar que comenzaba acto seguido, se tradujo en un mayor interés y labor investigadora sobre la teorización de la paz y la implementación de nuevas técnicas para la negociación, el acuerdo y la resolución pacífica del conflicto. Como consecuencia de esta atención surgirá asimismo conceptos como el de Cultura de Paz, impulsado desde la ONU (resolución 53/0, octubre de 1999), cuyo objetivo esencial es el tratamiento de los conflictos a través de procesos de negociación y cauces de diálogo, prestando asimismo especial atención al respeto y ejercicio de todos los derechos humanos para una participación plena en el desarrollo de la sociedad.

Conviene precisar que el término “conflicto” no es sinónimo de violencia, de ahí procede en parte su connotación negativa además de por vincularse con las consecuencias derivadas de la tipología violenta y armada. Se trata en todo caso el conflicto de una construcción social, es consustancial al ser humano, que ha acompañado el discurrir de la historia, la evolución de las culturas y las sociedades, las cuales al mismo tiempo también han ido articulando mecanismos para su regulación.

Por regla general el conflicto aparece por la incompatibilidad de objetivos, intereses y diversidad de percepciones en la interrelación (simétrica o asimétrica) de los diversos actores. Teniendo en cuenta cómo se afronte, reconduzca y concluya, a modo de ejemplo mediante la negociación, los tribunales judiciales, instancias específicas (como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o el Tribunal Internacional de Justicia), diplomacia, o la mediación y el arbitraje, la salida del conflicto, que es una relación de poderes, puede resultar positiva. Y es que efectivamente los conflictos se manifiestan como circunstancias críticas, pero también, como así lo avala la historia, se presentan como oportunidades de cambio, progreso y evolución de la sociedad. En este sentido es preciso considerar el conflicto como un motor de cambio que puede propiciar transformaciones políticas, sociales y económicas, y favorecer el desarrollo. Asimismo, el conflicto puede presentarse con diversas tipologías, y en distintos ámbitos y esferas, dependiendo asimismo de los actores que intervienen, como a modo ejemplo en las vertientes nacional o internacional, geopolítica, étnica, familiar, penal, o el social y laboral, casos estos últimos relacionados con la presente investigación.

En las relaciones laborales el conflicto es un elemento habitual, y las huelgas, el cierre patronal o los despidos se encuentran entre sus consecuencias más evidentes de la conflictividad laboral. Surge esencialmente en este ámbito como consecuencia de la disparidad de intereses trabajo-capital, es decir entre trabajadores y empleadores, los cuales se centran en esencia y

respectivamente en el alcance de unas condiciones de trabajo y salario dignas frente a la consecución de beneficios y reducción de costes. Como en cualquier tipología de conflicto, ambos componentes recurrirán al empleo de sus fuerzas, recursos y estrategias para hacer valer sus objetivos y manifestar su poder (Blalock: 1989), dando lugar en este caso por tanto a un escenario de conflicto laboral o sociolaboral. De entre las diversas modalidades de conflicto que pueden aparecer en el marco laboral, los de tipo colectivo, que afectan a la totalidad de los trabajadores, son los más complicados de negociar por la diversidad de circunstancias e implicaciones que concurren, desde las económicas a las sociales, pasando por las políticas y organizativas.

Johan Galtung (1996), investigador de obligada referencia sobre la Cultura de la Paz y la No Violencia y en la resolución pacífica de los conflictos, considera que para la consecución de la paz es fundamental disponer de capacidades para transformar los conflictos de forma creativa y no violenta, mediante el dialogo y el reconocimiento de las partes implicadas en el conflicto. En este sentido, circunscribiéndonos al espacio laboral, tanto el diálogo como la concertación social se presentaron desde mediados de los años 50 en los países democráticos occidentales como una herramienta propicia para fomentar las conexiones entre las partes representativas del capital y el trabajo, con la participación asidua de los Estados. Y no solamente para acordar políticas económicas y sociales sino también para enfocar los conflictos con un talante diferente al anterior, caracterizado por la confrontación.

Al respecto de los conflictos laborales, las dinámicas referentes al diálogo social y los pactos sociales que se producen como consecuencia de la concertación social, no debemos entenderlas como unos mecanismos tendentes a la erradicación del conflicto, su propia naturaleza humana lo imposibilita, sino que están encaminados a regularlo y canalizarlo hacia una resolución negociada. De tal manera, una vez iniciada la senda del diálogo social en las relaciones laborales puede presentarse como un elemento fundamental en la resolución de los conflictos, actuando asimismo como un dispositivo que apacigua y reorienta la disparidad de intereses. Es al mismo tiempo un escenario propicio para que las partes en litigio puedan ofrecer un talante de conciliación y abierto al entendimiento para solventar el conflicto.

Efectivamente, la resolución pacífica de cualquier tipo de conflicto pasa además por la predisposición de las partes a ceder en sus posiciones y al abandono de posturas de máximos. También aquí el diálogo social y la concertación propicia que los actores de la negociación, esencialmente sindicatos y patronal, pero también Estado, deban transigir y estar dispuestos a las cesiones con la finalidad de propiciar acuerdos y desactiva de tal manera la situación conflictiva.

Al mismo tiempo, la Organización Internacional del Trabajo, también fue disponiendo de mecanismos para la gestión de conflictos destinados a evitar que estos se produzcan, basados en el consenso y la negociación colectiva como también distintos tipos de servicios de conciliación, mediación y arbitraje cuando haya surgido el conflicto.

Por lo tanto, los mecanismos de resolución de conflictos como también el diálogo social y, derivado de su práctica, los acuerdos sociales a los que se llegan, se han erigido como mecanismos que pueden garantizar la paz social, prevenir la aparición del conflicto, como también atenuarlo o minimizar sus efectos en el caso de una conflictividad ya abierta. La relevancia del diálogo social en las relaciones laborales, radica asimismo en que su práctica sistemática, que conduce a su institucionalización, genera además una predisposición hacia la cultura de la negociación en lugar de la habitual dinámica de confrontación y conflicto sin perspectivas de armonización de los intereses.

Fomenta de tal manera valores vinculados con la democracia, la Cultura de la Paz, el entendimiento entre las partes en el conflicto y la legitimidad de los intereses que representan, pesar de los distintos objetivos. De hecho nuestro modelo democrático de relaciones laborales español, estipulado en la Constitución de 1978, tiene como aspectos principales, el reconocimiento del conflicto de intereses entre empleados y empleadores, el carácter de autonomía colectiva de patronal y sindicatos, lo cuales deben armonizar la disparidad de objetivos, y la función del Estado como regulador y garante del proceso. Tales circunstancias, en conjunto han contribuido a la reducción del conflicto social y la pacificación de las relaciones laborales, además de en el caso de España a la estabilidad de la democracia y la gobernabilidad.

Por otro lado, la investigación y análisis de la conflictividad, además de por su propio interés y objeto de conocimiento, posibilita asimismo la valoración de las diversas fórmulas empleadas y normativas dispuestas por sus actores para la regulación de la disparidad de intereses, como también el impacto y la trascendencia que poseyeron. Permite al mismo tiempo estudiar el contexto en que el que se desarrollaron tales variables y los condicionantes del proceso. En este sentido, el análisis del diálogo y la concertación social, de la regulación del conflicto sociolaboral, de las posturas determinadas por las partes representativas de intereses, se perfilan como elementos fundamentales para la investigación histórica, y de forma específica en lo que se refiere al período de la transición democrática.

El comienzo de la transición a finales de 1975 significó la devolución de las libertades políticas y el inicio de la estructuración de un modelo de relaciones laborales acorde al sistema democrático que comenzaba a implantarse. De forma paralela a las modificaciones políticas se

procedía también a la transición sindical, aunque esta fue postergada en el tiempo con respecto a la política. El final de la transición política podemos situarla en la celebración de las primeras elecciones generales en 1977 y en la aprobación de la Constitución en 1978, pero la transición sindical no concluiría hasta la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en marzo de 1980, cuyas disposiciones serán complementadas en 1985 mediante la Ley Orgánica de Libertad Sindical, LOLS. De forma paralela, especialmente desde 1977 con los Pactos de la Moncloa fue configurándose la concertación social en España, a través de una serie de pactos sociales entre los agentes sociales representativos.

En la presente investigación se pretende llevar a cabo un análisis sobre el proceso de cambio operado tanto en las relaciones laborales como en las organizaciones sindicales en relación con la aplicación de la práctica de la concertación social desarrollada a través de los diferentes pactos sociales desde 1977 a 1981. Pretendemos por tanto situarnos en los orígenes del establecimiento en España de la nueva fórmula de resolución de los conflictos laborales que ya se aplicaba en Europa desde el final de la IIª Guerra Mundial. Debido a que en este sistema se integraron desde su inicio CC.OO y UGT, los sindicatos con mayor representatividad, categoría esta que quedó recogido en la diversa reglamentación, normativa y acuerdos, también se analizará cuáles fueron las distintas posiciones y actividad sindical desplegada. No solamente en cuanto a los pactos sociales sino también en cuanto a relaciones intersindicales y las discrepancias que surgieron al respecto de sus posiciones políticas y consideraciones de representación en el ámbito laboral.

Será objeto de análisis por otro lado la variable de la conflictividad obrera y las diferentes etapas por la que fue transitando. Podrán verificarse de tal manera las variaciones que se producen en cuanto a la dinámica movilizadora y el cambio de posiciones que adoptaron las centrales sindicales más relevantes, transitado desde un sindicalismo eminente reivindicativo y de confrontación, a otro caracterizado por la negociación y el entendimiento como efecto colateral de la tendencia hacia la concertación social.

De forma paralela tratamos de ofrecer una panorámica sobre la complicada labor organizativa que afrontaron los sindicatos mayoritarios en los inicios de la transición y de la readaptación de su acción sindical a un contexto democrático. De hecho, la debilidad orgánica sindical de estos momentos también está íntimamente relacionada con su creciente tendencia al pacto social y a la negociación en consecuencia de los beneficios que les reportaba.

El referente de la investigación será siempre el ámbito nacional pero se tenderá en la medida de lo posible a tratarse también desde el contexto de la provincia de Córdoba, ofreciendo así una visión más amplia y sirviéndonos como un reflejo del acontecer histórico general.

Finalmente, además de analizarse la normativa que configuró el nuevo sistema de relaciones laborales, a través de la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores, también abordaremos el contenido de los diversos acuerdos sociales, sus consecuencias y su relación con la configuración democrática del marco de relaciones laboral.

La concertación social que se desarrolla en España en el complejo proceso de cambio político es uno de los elementos característicos de la transición sindical, llevado a cabo con la misma voluntad de consenso que la transición política. Sin embargo, lo mismo que el análisis del movimiento obrero en esa etapa, y de su reestructuración, como también de la transición sindical, no ha recibido la misma atención investigadora que el propio cambio político o el análisis sobre los artífices de la transición. Efectivamente, la producción historiográfica sobre los sindicatos y el ámbito de las relaciones laborales, como también de los movimientos sociales, en el contexto de la transición democrática tuvo inicialmente un escaso tratamiento que no fue superado hasta principios de los años noventa.

Hasta entonces la mayor de las obras sobre la temática fueron esencialmente memorias y biografías realizadas por protagonistas del momento, en su mayoría dedicadas a ensalzar el papel en la transición de distintas personalidades e instituciones. Una tendencia esta que siguió siendo prolongada posteriormente por diversos investigadores<sup>1</sup>. A estas obras le siguieron otro tipo de trabajos e investigaciones de temática jurídica, como la articulación constitucional, la configuración del sistema político y de los propios partidos políticos, e interpretaciones sobre el significado y alcance de la transición<sup>2</sup>.

En cambio, la profusión de obras sobre el movimiento obrero, la organización de los sindicatos, la transición sindical y la configuración de las relaciones laborales, comenzó forma más tardía, en los años 80 y 90, su producción fue notablemente menor y en todo caso aún faltan espacios por cubrir<sup>3</sup>. En lo que se refiere a Andalucía la carencia de investigaciones ha ido

---

1 A modo de ejemplo Álvarez de Miranda, F. (1985). "Del "contubernio" al consenso". Barcelona, Planeta; Armada, A.(1983). "Al servicio de la corona. Barcelona, Planeta; Bernecker, W. L. (1996). "El papel político del Rey Juan Carlos en la transición"; López Rodó, L (1987). "Testimonio de una política de Estado". Barcelona, Planeta; Martín Villa, R (1984). "Al servicio del Estado". Barcelona, Planeta; Powell, C. (1991). "El piloto del cambio: el Rey, la Monarquía y la transición a la Democracia". Barcelona, Planeta; Powell, C (1995). "Juan Carlos. Un rey para la democracia. Barcelona, Ariel; Villalonga, J. L. (1993): "El rey". Barcelona, Plaza & Janés

2 Aragón, M. (1989); "Constitución y democracia" Madrid, Tecnos; Hueeus, C. (1985) "La Unión de Centro Democrático y la transición a la democracia en España." Madrid, CIS. Siglo XXI; Jerez Mir, M. (1984); "Una experiencia de partido regional: El caso del Partido Socialista de Andalucía. Partido Andaluz". REIS, 30; Morán, G (1986); "Miseria y grandeza del Partido Comunista de España 1939-985". Barcelona, Planeta; Ramírez, M. (1991); "Sistema de partidos en España (1931-1990)" Madrid. CEC; Redero San Román, M. (Ed.) (1994); "La transición a la democracia en España"; Juliá, S (1997); "Los socialistas en la política española: 1879-1982". Madrid, Taurus; Molinero, C. (Ed.) (2006); "La Transición, treinta años después. De la dictadura a la instauración y consolidación de la democracia." Barcelona, Península

3 Entre los trabajos pioneros sobre los sindicatos, práctica sindical organización, pueden citarse las siguiente obras Ariza, J. (1976); "Comisiones Obreras". Barcelona, Avance; Almendros Morcillo, F. (1978). "El sindicalismo de

siendo suplida en las últimas décadas<sup>4</sup>, y respecto de Córdoba la cantidad de investigaciones es realmente exigua<sup>5</sup>. Trabajos por otro lado que en su mayoría vienen también a reivindicar el destacado papel de los sindicatos en la transición y la conquista de la democracia. Tantas veces olvidada esa función por una historiografía sobre la transición que viene a peraltar el papel de instituciones y élites políticas como los verdaderos artífices de la democracia. Y es que efectivamente la literatura sobre la transición ha interpretado sistemáticamente que el cambio político fue llevado a cabo por una élite política procedente del franquismo, que contó con el inestimable apoyo de los dirigentes políticos de la oposición democrática. Dentro de este modelo explicativo se incluye el estado de una sociedad totalmente desmovilizada que permaneció totalmente al margen de los acuerdos llevados a cabo por un reducido círculo de protagonistas, a cuyo frente se suele ubicar a la figura del rey y la monarquía.

Señala al respecto Sebastian Balfour (1990: 1) que en España tuvo lugar una especie de “*amnesia colectiva*”, similar a la que se vivió en la posguerra, que explicaría el hecho de que se relegue y obvie el papel que tuvo el movimiento obrero en el franquismo y en la consecución de las libertades, mientras que se responsabiliza de ello solamente a las élites políticas<sup>6</sup>. Entiende que lo sorprendente, a ojos de un extranjero, es la escasa transcendencia que se le ha dado en las investigaciones al sindicalismo, cuando podría argumentarse que “*la protesta obrera fue el móvil más importante del cambio político*”. Efectivamente, en la construcción de ese relato de la transición, la lucha obrera como elemento de desgaste del franquismo ha pasado a un segundo

---

clase en España”. Barcelona, Península; Sagardoy Bengoechea, J. A. (1982). “El poder sindical en España”. Barcelona, Planeta; Miguélez Lobo, F y Carlos Prieto, C. (1991). “Las relaciones laborales en España”. Madrid, Siglo XXI, y (1999). “Las relaciones de empleo en España” Madrid, Siglo XXI. Aparecen posteriormente otras obras relevantes como a modo de ejemplo: Babiano Mora, J. (1995). “Los católicos en el origen de Comisiones Obreras”; Fishman, R. M. (1996). “Organización obrera y retorno a la democracia en España. Madrid, CIS; Führer, I. M. (1996). “Los sindicatos en España. Madrid, CEC; RUIZ (dir). (1993). “Historia de Comisiones Obreras (1958-1988). Madrid, Siglo XXI; Palomeque López, M. C. (1994). “Derecho Sindical Español” Madrid, Tecnos; (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.

4 Entre otras se pueden citar: Martínez Foronda, A. (Coord.) (2003). “La Conquista de la Libertad. Historia de Comisiones Obreras de Andalucía (1962-2000).” Fundación de Estudios Sindicales. Archivo Histórico de CC.OO.-A. Cádiz; Caro Cancela, D. (2003) “La reconstrucción de la UGT en la Andalucía del tardofranquismo y la transición (1973-1977)”. Trocadero. Revista de Historia Moderna y Contemporánea, pp. 14-15. UCA.; Gómez Oliver, M. (2001). “El movimiento obrero andaluz en la transición”; Ocaña Escolar, L. (2006). “Los orígenes del SOC (1975-1977). De las Comisiones de Jornaleros al I Congreso del Sindicato de Obreros del Campo de Andalucía”. Atrapasueños Ed. Andalucía, 2006; Ortega López, T. M (2003). “Del silencio a la protesta. Explotación, pobreza y conflictividad en una provincia andaluza. Granada 1936-1977.” Granada. Universidad de Granada.

5 Barragán Moriana, A (1998); “Las dificultades en la reaparición del movimiento obrero en Córdoba durante el franquismo” (2003) “La COAN y la política de “concertación social” en Andalucía: dos décadas de sindicalismo de clase (1977/1997)”; Zapico Ramos, J. M. y Aparicio Baruque, R. (2005) “La UGT de Córdoba: 1970-2002. Una aproximación a su historia”. Comisión Ejecutiva Provincial de UGT-Córdoba. Imprenta Provincial de Córdoba.

6 Considera asimismo que fundamentalmente esta premisa ha sido trasladada por los periodistas, que se han acercado a la temática de la transición centrándose únicamente en el proceso negociador de las élites políticas, a las que encumbraron al más alto nivel. Ibid.

plano e incluso se ha omitido total o parcialmente. Igual sucede con la importante la movilización obrera desarrollada en el gobierno continuista de Arias Navarro, que finalmente acabó declinando, teniendo gran parte de responsabilidad en esa caída la oleada huelguística que venía manteniéndose desde finales de 1975. Se olvida también en esa narración el compromiso de los sindicatos mayoritarios con el consenso político de los Pactos de la Moncloa, el apoyo decidido a la Constitución de 1978, la contribución a la estabilidad política y asimismo la labor de diálogo social y concertación social desarrollada a lo largo de la transición y los comienzos de la democracia, los cual serán fundamentales en ese proceso. Aspectos los referidos, en fin, que irán desgranándose a lo largo de los tres capítulos que componen la presente investigación.

En el primer capítulo se ofrecen las diversas especificaciones terminológicas sobre el diálogo social, la concertación social y el neocorporatismo, definiciones que contribuirán a la comprensión de los contenidos que se abordan a la largo del trabajo. El segundo capítulo se centra en el análisis del comienzo de la transición sindical y las primeras normativas en materia de regulación laboral, ocupando una parte esencial el análisis de los Pactos de la Moncloa, momento en que se inicia la concertación social. También se prestará atención a las medidas organizativas llevadas a cabo por las organizaciones sindicales más relevantes, con especial atención a las determinadas en Córdoba. El tercer capítulo es la parte fundamental de la investigación. En él se tratan diversas circunstancias como la articulación definitiva del marco de relaciones laborales, a través de la Constitución y de forma específica mediante el Estatuto de los Trabajadores, y se abordan los acuerdos de concertación social desarrollados, desde el ABI hasta el ANE. Ocupa asimismo un parte fundamental del capítulo las diversas consideraciones sobre acción sindical de las centrales mayoritarias, la alta movilización dispuesta durante la unidad de acción sindical, la continuación de las labores orgánicas, y las elecciones sindicales. El último apartado de este capítulo está dedicado de forma particular a la multiplicidad de consideraciones sobre la relevancia que ha tenido la concertación social en España, así como las diversas consecuencias que de esa práctica se derivaron.

### **Objetivos e hipótesis.**

En lo que se refiere a Córdoba, aún no se han abordado investigaciones que interrelacionen el sindicalismo, las relaciones laborales y la concertación social en el período histórico de la transición y los primeros momentos de la transición. De tal manera que uno de los objetivos fundamentales de la presente investigación es contribuir al conocimiento de tales circunstancias desarrolladas en la provincia de Córdoba, y al mismo tiempo intentar una profundización en la temática, ya que tales aspectos serán tratados en relación con el escenario general.

Entre los objetivos generales de la investigación se encuentran:

-Analizar el contenido de la normativa desarrollada en la etapa 1978-1981, con especial atención a la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores para conocer su efecto en materia laboral y sindical.

-Valorar los efectos del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) y del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) con la finalidad de conocer el modelo de concertación social y neocorporativismo

-Especificar las circunstancias y condicionantes, tanto internos como externos al movimiento obrero, como el 23-F, la apuesta por el consenso y el reforzamiento de la democracia, que llevaron a los sindicatos más importantes a apostar por tal modelo de concertación social y a un replanteamiento de su actividad sindical.

Como objetivos específicos o secundarios, nos proponemos calibrar diferentes variables relacionadas con los anteriores propósitos, como serían:

-Analizar la necesaria organización y adaptación de los sindicatos al nuevo modelo de relaciones laborales que fue configurándose durante la transición sindical.

-Investigar las diferentes etapas de la conflictividad, en función de la coyuntura económica y las divergentes estrategias sindicales adoptadas.

-Verificar la función de los sindicatos y las organizaciones empresariales en los conflictos y su práctica negociadora en los convenios colectivos, así como las relaciones entre los actores sociales con los Gobiernos en el marco de la concertación social.

-Valorar las discrepancias originadas entre las principales organizaciones sindicales (CC.OO y UGT), como en su propio seno, y la irrupción de otras organizaciones escoradas a la izquierda como consecuencia del “posibilismo” de las dos grandes centrales sindicales.

-Evaluar las posibles influencias e intereses de los partidos políticos de referencia en los sindicatos (PCE-CC.OO y PSOE-UGT) para que estos asumieran la concertación social.

-Analizar los mecanismos de representación sindical con el fin de medir su influencia en reforzamiento del “bisindicalismo” y las controversias que generó, entre ellas la burocratización y la configuración de los sindicatos como meros órganos de gestión.

-Determinar los efectos que provocó en el movimiento obrero tal práctica de la concertación, como serían las contraprestaciones a los sindicatos que apostaron por este modelo, la desmovilización, la canalización del conflicto y asimismo el papel que tuvieron los sindicatos en el reforzamiento de la democracia.

Partimos con diferentes hipótesis que irán desarrollándose a lo largo de la investigación, destacando entre ellas: -la debilidad de las organizaciones sindicales durante prácticamente toda

la transición; -la subordinación de la acción sindical a las estrategias de los partidos políticos de referencia; -la consideración de los pactos sociales como vehículos por los que dotar a la transición de la estabilidad necesaria; -la variable desmovilizadora que supuso la práctica de los pactos sociales; -la aceptación de la concertación social por los sindicatos mayoritarios por diversas casuísticas, como estrategia sindical de diferenciación, por la capacidad de influencia en la configuración del marco de relaciones laborales, como una contribución a la paz social y la democracia, y por el intercambio de contrapartidas que se deriva de la participación en el neocorporativismo.

### **Metodología de la investigación.**

Se ha optado por el uso de una metodología diversificada con el objetivo de proporcionar una mayor profundidad a los contenidos. Una de las principales herramientas ha sido el uso de una bibliografía amplia y específica de los contenidos que se abordan, fundamentalmente para el ámbito general. En lo que se refiere a Córdoba, la práctica ausencia de investigaciones previas referidas específicamente a los aspectos investigados, que habrían servido de base y referencia, ha sido suplido mediante diversas actuaciones.

Destaca en este sentido la ardua búsqueda de documentación por diversos canales, lo cual ha posibilitado finalmente poder contar un notable caudal de información. Parte de ellos proceden del Archivo de la Diputación Provincial de Córdoba y el Archivo Histórico de CC.OO Andalucía (Sevilla), donde se fueron trasladando la auténtica mayor parte de la documentación que poseían las Uniones Provinciales de esta central sindical.

También se ha recurrido al Instituto de Sociología y Estudios Campesinos Universidad de Córdoba (ISEC) y a material recabado en la sede de CC.OO (Av. del Gran Capitán). En ambos casos la documentación no posee ningún tipo de catalogación, y en el caso de CC.OO además de sin registrar, se encuentra dispersa en las diversas dependencias y diluida con diverso material. Tales circunstancias supusieron una importante labor de búsqueda y selección de la documentación válida y del período analizado. En todo caso, gracias al empleo de una importante labor temporal, como también de clasificación y ordenamiento del material, se ha conseguido rescatar una importante y variada cantidad de documentación.

Otro aporte especialmente significativo de documentación proviene de las donaciones de militantes cordobeses de diversas organizaciones políticas y sindicales con los que se ha podido contactar. El importante valor de esta documentación, como también la procedente de la sede de CC.OO, no se refiere solamente a su carácter de materiales inéditos, sino que también mediante

la investigación realizada se ha conseguido recuperar unas fuentes de conocimiento que muy probablemente hubieran acabado perdiéndose.

Se ha hecho uso también de la prensa, fundamentalmente el Diario Córdoba, el cual ha sido analizado entre 1977 y 1981 para extraer las informaciones referentes a la investigación. En menor proporción se ha recurrido a otros medios como *ABC*, *El País*, *La Vanguardia*, y *La Voz Obrera*, órgano de CC.OO de Córdoba, como una vía por la que seguir el acontecer histórico y contrastar las diversas informaciones.

Finalmente se ha recurrido asimismo a la fuente oral, elemento fundamental en la reconstrucción y análisis de la historia, mediante una serie de entrevistas a dirigentes cordobeses de diversas organizaciones e instituciones que se han ido realizando en diversos momentos de nuestra actividad investigadora<sup>7</sup>. Contribuimos también en este sentido a preservar la memoria viva de unos actores fundamentales en el período de la transición a la democracia en la provincia de Córdoba.

## **Capítulo I. Los conceptos de diálogo social, concertación y neocorporatismo.**

El proceso por el cual las diversas partes y actores en el ámbito de las relaciones laborales establecen mecanismos de correspondencia, acuerdos y convenios con el fin de resolver las diferentes situaciones de conflicto y defensa de intereses contrapuestos entre capital y trabajo, ha sido identificado con diversas formulaciones. De forma genérica, una de las definiciones más usuales es la de diálogo social, término por otro lado no especialmente acotado y que suele usarse de forma amplia. Acepta así el concepto diversas interpretaciones, redimensionadas además por ser empleado desde diversas disciplinas. Por otro lado, la noción no solamente es propia de la dinámica de las relaciones laborales, también alberga una dimensión política ya que está relacionada con los sistemas democráticos, con la práctica del diálogo propiamente dicho y la resolución de conflictos. Estas circunstancias ciertamente contribuyen al debate multidisciplinar al respecto del diálogo social. No obstante en lo que se refiere a la esfera laboral, tales consideraciones determinan, en fin, que se catalogue como diálogo social a diversos procesos y resultados relacionados con este término como serían el pacto social, la concertación, la negociación colectiva, el tripartismo y el neocorporatismo. Por tanto, debido a los contenidos

---

<sup>7</sup> Entrevistas a Ildefonso Jiménez Delgado; Manuel Rubia Molero, Ildefonso Jiménez, Santiago Marzo, Antonio Sánchez de Julián; Antonio Hens, Laureano Mohedano, Rafael García Contreras; Juan de la Cruz Ruz Campillo; Félix Lambert Padilla; Antonio Amaro Granados, Rafael Sarazá Padilla y Francisco Aguilera.

y temática que se desarrollará en la presente investigación, resulta oportuno proceder previamente a una definición terminológica de determinados conceptos que van a utilizarse

De la dificultad de expresar qué es el diálogo social es especialmente indicativo el juicio del profesor Miguel Rodríguez-Piñero al destacar que se trata de un “*término indefinido y abierto, que dice mucho y compromete poco*” (1998: 80). Humberto Villasmil Prieto lo considera como un término “*polivalente*”, que posee además “*plasticidad*”, lo cual considera que es una virtud. Indica al mismo tiempo, discrepando directamente con Rodríguez Piñero, que el diálogo social “*compromete mucho y habla de menos, lo que no es de sorprender.*” destacando en este sentido su vinculación con la democratización, tanto de los sistemas políticos como de las relaciones laborales (2002: 3).

En términos generales, el diálogo social puede catalogarse como el proceso fluido de relaciones, contactos, negociación y debate que, en circunstancias de ausencia de conflicto abierto, se establecen entre los agentes sociales (sindicatos y patronal) o a tres bandas (incluye a los Gobiernos) sobre asuntos referentes a políticas económicas y sociales de mutuo interés, sin que tenga que desembocar esta dinámica en acuerdos específicos<sup>8</sup>. De tal manera, diálogo social entre las partes y que se puedan alcanzar acuerdos son aspectos interrelacionados, ya que el primero puede propiciar el segundo y que éste último se lleve a efecto en los términos establecidos. En todo caso, el diálogo social no tiene que conducir de forma irremediable a que finalmente se adopten acuerdos entre las partes.

Teniendo en cuenta la caracterización tan amplia que se le otorga al diálogo social, su actividad puede incluir diversas actividades, desde el sistema de consulta e información, mecanismos y cauces de resolución de conflictos laborales o de negociación de convenios colectivos, hasta otras acciones de mayor complejidad y exigencia de consenso como sería la concertación social, los pactos sociales o los acuerdos marco (Serna y Ermida Uriarte, 1994:10). También hay que tener en cuenta otras variables de su transcurso, como el alcance territorial, el ámbito laboral (de empresa, sector o rama de productividad), o los interlocutores que intervienen. Puede entonces definirse el diálogo social como el proceso que propicia la colaboración entre organizaciones que representan los intereses socioeconómicos en la toma de disposiciones en esas materias, como también en la normativa económica y laboral, lo cual proporciona una mayor legitimidad social a las normas que se establezcan.

---

8 Vid en este sentido las denominaciones realizadas por Giuzio, G. (2005:34); Graña, G. (2005:1); Hernández Álvarez, O. (1994: 17); Rodríguez-Piñero, M. (1998: 80); Martín Valverde, A. (1998: 105); Monereo Pérez, J. L. (1999: 15) Moreno Vida, M. N. (2009: 553; 2013: 86).

La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce asimismo la dificultad de precisar de forma efectiva el concepto de diálogo social y se decanta también por una definición amplia y flexible, en los mismos términos señalados anteriormente. Destaca además que aún no se ha especificado claramente la noción y que sus características están en función de los Estados y regiones en que se produce<sup>9</sup>. Gonzalo Graña (2005: 1), especialista de la OIT/Cinterfor en diálogo social, coincide con las enunciaciones mencionadas, considerándolo como un “*metabolismo regulador de intereses diversos*” que tiende hacia el encuentro de posturas. Matiza en todo caso Graña que por su propia naturaleza el diálogo social es variable y que para su entendimiento hay que tener en cuenta además las situaciones económicas, políticas y culturales específicas en que se lleva a la práctica.

Muestra de la relevancia que ha tenido y sigue poseyendo el diálogo social es que desde instancias como la OIT y la Unión Europea se aboga por su ejercicio y dotarlo de un carácter institucional. En lo que se refiere a la OIT el diálogo social, especialmente en su formulación tripartita (Gobierno y agentes sociales), ha sido una herramienta esencial desde sus mismos comienzos en 1919<sup>10</sup>. Actualmente, en un contexto de globalización, lo considera como un medio por el cual intentar una conciliación entre la justicia social, la competitividad empresarial y el progreso de la economía. De tal manera la OIT insta de forma persistente a los Estados, a través de sus Conferencias Internacionales, Convenios y Recomendaciones, a que dispongan mecanismos tendentes a la implementación del diálogo social y el tripartismo<sup>11</sup>. Es asimismo impulsado actualmente el diálogo social por la Unión Europea como un mecanismo que favorezca y dinamice la “gobernanza”, el impulso de las transformaciones económicas y sociales, y que fomente la transparencia y la participación de las partes en la confección, aplicación y revisión de la política<sup>12</sup>.

Finalmente, para que el diálogo social, y por ende otras de sus manifestaciones, como la concertación social y el neocorporatismo, se produzcan tiene que existir inevitablemente unas

---

9 Programa InFocus sobre “Diálogo social, Legislación y Administración del Trabajo”. Cit. Giuzio, G. (2005:36). Vid. asimismo Ishikawa, J. (2004:3).

10 Destaca en este sentido Villasmil Prieto, H. (2002: 2) que resulta lógica tal circunstancia teniendo en cuenta que de las organizaciones de Naciones Unidas es la única cuya estructura es tripartita.

11 Vid. Moreno Vida, M.N. (2009: 553; 2013: 89-90); OIT. “*Propuestas de programa y presupuesto para 2002-2003*”, Ginebra 2001; Serna, M. N. y Ermida Uriarte, O (1994: 10)..

12 Vid en este sentido el la Comunicación de la Comisión “El diálogo social europeo, fuerza de modernización y cambio” (2002), doc. cit en Moreno Vida, M. N. (2009: 553-554; 2013:90); y el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (2006), donde insta al impulso de la gobernanza. La noción “gobernanza”, que adquiere una notable relevancia desde el fin de la bipolaridad mundial en los años 90 y la emergencia de la globalización, se refiere esencialmente a un modelo de gestión de los Estados caracterizado por la horizontalidad en la administración del poder, donde participen otros sectores como puede ser la sociedad civil, en la que se establezcan relaciones de confianza, consenso, transparencia, cooperación y corresponsabilidad entre los actores que participan en una gestión de tipo colectiva. Un exhaustivo análisis sobre dicho fenómeno en Graña, G. (2005).

circunstancias que así lo propicien<sup>13</sup>. En primer lugar el marco democrático, que garantice el ejercicio de las libertades políticas y unas circunstancias de estabilidad política y social. Tienen que estar presentes asimismo características del derecho del trabajo y de las relaciones laborales, como son la libertad sindical y el amparo de su actividad. Es imprescindible disponer de unos agentes sociales que sean independientes, posean con una evidente fortaleza y solidez, y que sean suficientemente representativos. Es inevitable asimismo que exista una voluntad y predisposición al consenso entre los actores presentes en el diálogo, en definitiva una actitud en sintonía como la denominada “cultura del diálogo”.

Partiendo del diálogo social se puede llegar a otras expresiones o niveles de esta noción, como la concertación social, para la cual tampoco hay una enunciación específica y admitida por unanimidad. La concertación, como también el diálogo social, tiene su origen en la práctica del consenso que fue poniéndose en marcha después de la IIª Guerra Mundial en determinados países de Europa Occidental<sup>14</sup>.

La concertación social quedó establecida inicialmente, como destaca Helena Ysàs, sobre tres sustentos fundamentales, “*la intervención del Estado en la economía, el Estado del bienestar y los derechos sociales, y el principio de participación*” (2014:129). En relación con tales premisas, y atendiendo al carácter de flexibilidad de la concertación social como también al nivel de institucionalización que alcanza, en palabras de Marcial Sánchez (2016) de lo que se trata es del establecimiento de un “*consenso entre capital y trabajo*”. Al respecto de su definición Grossi y Dos Santos (1983:127-128) indican que la concertación no es un concepto sino un ejercicio político que puede considerarse como una de las diversas formas de conciliación, entre la sociedad y el sistema político, y como un mecanismo de regulación de las relaciones económicas y sociales y de los grupos de intereses reconocidos por el Estado.

La concertación social se materializa en pactos y acuerdos, como luego veremos de diverso tipo, alcance e índole, que están vinculados con la búsqueda de la pacificación en las relaciones sociales. De forma taxativa, la concertación social es la parte ejecutiva de los mecanismos de diálogo que se han especificado anteriormente, donde se produce la negociación de las partes representativas (agentes sociales y poderes públicos) sobre aspectos comunes en materia social y económica, que finalmente quedan plasmados en acuerdos o pactos sociales y legislación. Exige

---

13 Sobre tales necesidades vid. Carballo Mena, C.A. y Villasmil Prieto, H. (1999: 8); Cruz Villalón, J. (2006: 23-28); Giuzio, G. (2005: 37-38); Schmitter, P. C. (1991: 68); Villasmil Prieto, H. (2001:20).

14 Sobre los inicios de la concertación social en diversos países europeos vid. Grossi, M. y Dos Santos, M. R. (1983:131-133). Según Efrén Córdova (1994:5-6), los orígenes de la concertación social se encuentran en los acuerdos que a finales del siglo XIX se dispusieron en Dinamarca y otros países escandinavos, fue adoptado este modelo posteriormente por otros países escandinavos y fue siendo asimilado ya entrados el siglo XX por diversos Estados (especialmente en Europa y Sudamérica).

por tanto la concertación social, por su consideración de técnica de negociación, una predisposición al entendimiento, proclividad al diálogo, voluntad de acuerdo y el abandono de posturas maximalistas.

Comparte con el diálogo social la consideración de heterogeneidad, multiplicidad de facetas y diversidad de clasificaciones atendiendo a diferentes variables. De tal manera la concertación social, según el espacio de aplicación puede abarcar desde la macroconcertación o concertación global hasta la microconcertación, pasando por la de tipo regional. Atendiendo al contenido, se clasifica en concertación legislativa, de política social, o de rentas, y dependiendo de la modalidad puede ser institucionalizada y no institucionalizada (Martín Valverde, A. 1998:103). Llega a su máxima expresión la concertación social cuando el poder legislativo eleva lo estipulado en la negociación y pacto a la categoría de leyes laborales, lo cual supone la consecución de una legislación negociada, poseedora por tanto de una legitimidad social<sup>15</sup>.

Teniendo en cuenta el proceso y características expuestas, la concertación social es una actividad esencialmente política, ya que junto a los gobiernos también los agentes sociales representativos, adquieren la función de participación en las decisiones sociales y económicas, como en la estructuración de las relaciones laborales. De tal manera, las organizaciones sindicales y empresariales son corresponsables junto con los ejecutivos de las disposiciones dispuestas al formar parte de la toma de decisiones gubernamentales. Comporta así la concertación, un modo de reciprocidad política, de “*intercambio político*”, entre poder público e interlocutores sociales<sup>16</sup>. Los componentes de ese canje político, a modo de prestaciones y contraprestaciones que se produce entre Estado y agentes sociales en el desarrollo de la concertación social, como a continuación se especificará, son parte esencial del neocorporativismo.

La concertación social, en su nivel de institucionalización más elevado, de mayor grado de articulación de los grupos de interés que participan en el proceso de *scambio político*, como también del proceso colaboración y relaciones generadas entre sus actores, es conocido asimismo como neocorporativismo, neocorporativismo y corporativismo liberal social o democrático. Nuevas calificaciones en fin las referidas, para diferenciarlas del corporativismo autoritario propio del período de entreguerras en Europa. Denominaciones que aparecen, sorprendentemente sin

---

15 No basamos en la clasificación de Pérez Amorós, F. (2014: 97). Vid. asimismo la categorización realizada por Moreno Vida, 2009: 552.

16 Sobre tales consideraciones vid. Córdova, E. (1994: 17); Monereo Pérez, J. L. (2011: 621); Moreno Vida, M. N. (2009: 553; 2013: 87); Pérez Amorós, F. (2014: 97).

excesivos reparos a la recuperación del término y con apenas unas leves variaciones de orden nominal, por lo que no es de extrañar que prefiera usarse la caracterización de concertación<sup>17</sup>.

Los teóricos y precursores del nuevo paradigma de neocorporatismo, esencialmente Schmitter y Lehmbruch, analizan las experiencias llevadas a cabo en diferentes países democráticos, fundamentalmente de Europa Occidental a partir de 1945 donde en aras del interés nacional se habían puesto en marcha medidas de articulación de intereses y políticas entre Estado y los agentes sociales. El neocorporatismo quedaría definido entonces como un modelo generado en base a la aplicación de políticas económicas tripartitas, con sus propias especificidades según el país, que en modo alguno, como destacan sus teóricos, es equivalente al corporatismo católico, ni a las medidas políticas corporativistas de los regímenes fascistas, totalitarios, autoritarios, pero tampoco al modelo anglosajón del “corporate capitalism”. Surgió por tanto la práctica del neocorporatismo desde mediados de los años cuarenta por la necesidad de los Estados de poseer mayores cotas de gobernabilidad y capacidad en la orientación del conflicto en las sociedades capitalistas avanzadas, produciéndose en este contexto el proceso de intercambio político entre poder público y agentes sociales<sup>18</sup>.

Las interpretaciones y definiciones del neocorporatismo son diversas, incluso entre sus principales formuladores Schmitter y Lehmbruch<sup>19</sup>. Pero esencialmente están íntimamente

---

17 Según Philippe Schmitter (1985:71) la tendencia al uso de este nuevo término se debe a italianos y alemanes, quienes *“resolvieron el asunto de forma bastante rápida quitando el «iv» y hablando de corporatismo y korporatismus como neologismos anglosajones convenientemente purgados de sus desacreditadas asociaciones pasadas”*. Manuel Pérez Yruela y Salvador Giner (1985:19) destacan que no hubo reticencias en la aceptación de la expresión corporatismo, y que incluso parece que se ha existido un deseo en su recuperación dado que se extendió su uso sin que aparecieran tentativas de modificarse por otra denominación ni haya surgido un debate al respecto de si era adecuada su aceptación. Juan Martínez Alier (1985: 28) señala que, teniendo en cuenta la desigualdad inherente al término “corporatismo”, la socialdemocracia europea se inclinó por el uso de las denominaciones “democracia económica” y “concertación” para legitimar los procedimientos neocorporativistas. Sobre las diversas consideraciones sobre el término corporatismo, su rescate para denominar otro sistema diferente, propio de las sociedades democráticas avanzadas, y las dificultades que plantea, puede consultarse, además de las obras citadas, Schmitter, P. C (1985).

18 El debate sobre el neocorporatismo se generalizó a finales de los años setenta como consecuencia del auge de la conflictividad social a principios de esa década y de las nuevas políticas que se ponen en marcha entre los Estados y los grupos de interés. Además de por las dificultades de gobernabilidad en las sociedades avanzadas, a la profusión del debate también contribuyó en esos momentos la contradicción existente entre el sistema político democrático, con profundización en los derechos civiles y sociales, y el sistema económico capitalista, que no cumplía satisfactoriamente con las expectativas materiales de la sociedad y fracasaba en la labor redistributiva. Vid Aguilar Fernández, S. (1989: 57-58); Crouch, C. (1991: 51-64). Taboadela, O. (1990: 67)

19 Para Schmitter el neocorporatismo consiste esencialmente en el mecanismo sociopolítico de intermediación de intereses, de intercambio político, entre las organizaciones representativas (que monopolizan la representatividad sin competencia), y las instancias públicas, (ocupando el Estado una posición preferente y siendo además quien legitima este tipo de representación) con el fin de acordar negociaciones. Considera asimismo que cada uno de estas organizaciones debe tener la capacidad de contrarrestar la acción unilateral que puede determinar una de ellas en favor de sus propios intereses, de tal manera que estarían en unas circunstancias de contención. Lehmbruch en cambio lo percibe como un modelo institucionalizado en el que los agentes sociales preferentes colaboran entre ellas y con el Estado, especialmente de forma tripartita, en la intermediación de intereses, regulación del conflicto, realización y funcionamiento de políticas. Vid. Lehmbruch, G. (1991: 96); Schmitter P. C. y Lehmbruch, G. (1979); Schmitter, P. C. (1985: 50).

vinculadas con la concertación social y las correspondencias establecidas entre Estados y agentes sociales. En este sentido Manuel Pérez Yruela y Salvador Giner determinan que la concertación social es *“la culminación del modelo de colaboración”*, considerándola al mismo tiempo como *“la tendencia corporatista por excelencia”* (1985:18). También José Luis Monereo (que utiliza indistintamente los conceptos, neocorporativismo, corporatismo social y concertación) vincula estrechamente ambas nociones, al determinar que la concertación social es la *“expresión más elevada”* del corporatismo democrático. Asevera asimismo que desde el punto de vista político, los tipos de concertación social más desarrollados son los que han dado lugar al neocorporativismo democrático, *“como forma específica de gobierno sociopolítico de las sociedades complejas y altamente desarrolladas como son las propias del capitalismo avanzado”* (2011: 625-629).

Gino Giugni (1987: 553-555) identifica al neocorporativismo como el procedimiento político, carente de uniformidad y homogeneidad, por el cual tienen lugar negociaciones y decisiones de ámbito tripartito entre el Estado y las organizaciones de intereses (sindicatos y asociaciones empresariales). No considera que haya diferencia entre referirse al mismo proceso con los términos concertación social o neocorporativismo porque *“la sustancia es la misma”*, ya que la diferencia estaría en que la concertación social es una práctica que puede desarrollarse o no y alternarse con etapas de conflictividad, mientras que el neocorporativismo se referiría más bien a su desarrollo continuo y sistematización. En todo caso entiende Giugni que es preferible usar el término concertación social al de neocorporativismo *“por su evidente capacidad de elasticidad y neutralidad ideológica”*.

Podríamos considerar al neocorporativismo entonces como una intensificación y sistematización de la concertación social, del tripartismo, y de sus mecanismos de representación y regulación. Sintetizando las interpretaciones que se han realizado sobre el neocorporativismo, sustentando en la colaboración voluntaria, el intercambio político y acuerdos tripartitos, podemos concluir que se define por ser un sistema negociado de relaciones laborales caracterizado por<sup>20</sup>: la inclusión progresiva de los agentes sociales en la dinámica de la política pública de mediación y regulación de los conflictos; disposición de mecanismos de negociación para conciliar los diversos intereses de los representados; asimismo supone un mecanismo institucional para la concertación de políticas económicas y sociales; intervencionismo estatal en los mecanismos económicos y en la regulación de la conflictividad laboral.

---

20 Vid. Aguilar Fernández, S. (1989); Führer, I. M. (1996: 32-34); Giner, S. (1988: 5); Lehbruch, G. (1991); Lijphart, A. (2000); Marques-Pereira, B. (1999); Monereo Pérez, J. L. (2011); Schmitter, P. C. (1985); Pérez Cuerno, J. y Baños (2005: 781-782); Schmitter y Lehbruch, G. (1979).

El intercambio político entre las partes es uno de los elementos fundamentales de la práctica de la concertación social y del modelo corporativista, lo fundamenta, le proporciona sentido e impregna totalmente el significado de los pactos o acuerdos sociales a los que se llegan. Para los Estados supone el intercambio de concesiones y espacios de poder a las organizaciones de intereses (capital y trabajo), a cambio de mayores cotas de gobernabilidad y legitimación. Los agentes sociales, permutan, además de ese respaldo, moderación en política salarial y en diversos aspectos económicos y laborales por el otorgamiento de una mayor proyección y representación en la administración pública, responsabilidad política, privilegios en la participación política, refuerzo orgánico y respaldo en el monopolio de la representación.

Resulta apreciable a tenor de lo expuesto que las partes que intervienen en este proceso se han visto obligados a permutar sus históricas consideraciones y pautas de actuación. Y es que las circunstancias económicas, sociales y políticas generadas partir de mediados de los años 50, más aún en los estertores del siglo XX, con el fin de la Guerra Fría y del sistema bipolar, provocaron hondas transformaciones en todos los sentidos.

Dentro de esas modificaciones destacan asimismo las generadas por la globalización, fenómeno que transcurre de forma paralela a los anteriores elementos. Su impacto en la economía y el mercado de trabajo, evidentemente, también afectó a los agentes sociales, especialmente a los sindicatos y a los sistemas de relaciones y acuerdos tripartitos mantenidos con los Estados, como los procesos de concertación social. Se dejó sentir asimismo hasta en la propia función de los Estados, significando un menoscabo de su principio de autoridad<sup>21</sup>. Efectivamente, incluso la propia consideración de Estado y su capacidad de intervención en materias como la económica y la articulación de las relaciones laborales ha sufrido importantes modificaciones que poseen cierta vinculación con los motivos señalados que propiciaron la concertación social y la asunción del modelo neocorporatista.

En este sentido, Philippe Schmitter (1985: 47-49) se cuestiona por el significado que tiene actualmente la noción “Estado” en las sociedades avanzadas capitalistas de la Europa Occidental y de Norteamérica, señalando que las especificidades que anteriormente poseía (como unidad de acción, soberanía, vinculación con la nación, representación de intereses compartidos por la población, estructura burocrática única, principio de autoridad...), han perdido fortaleza o no las posee en exclusividad. Hasta su capacidad en el ejercicio del poder de coerción y la legitimidad para su uso son contestadas y poseen unas limitaciones inusitadas.

---

21 Vid. Amin, S. (1998).

Se ha de destacar que este proceso de concertación social comporta que el Estado ya no dictamina medidas en materia de política social y económica de forma unilateral, accede a negociar con los agentes sociales determinadas parcelas que históricamente han sido únicamente de su competencia. Supone de tal manera una modificación relevante en la consideración del Estado, es una parte en el proceso de negociaciones, consensos y acuerdos que se adopten, a cuyo cumplimiento quedan obligados todos los interlocutores. Ahora bien, el Estado, tradicionalmente estandarte de la Nación, no pierde por ello su categoría de ente superior, más bien aparece revestido así de unas nuevas atribuciones, con características arbitrales y como garantes del sistema.

Schmitter considera que para la puesta en marcha de la concertación social es del todo inexcusable la presencia y acción estatal, el cual practica una doble actividad. Por un lado la acción mínima, que asemeja con la figura del «látigo colgado en la ventana», consistente en que si los agentes sociales no proceden concertadamente, el Estado actuará imponiendo sus medidas de forma unilateral. Por otro lado, el cometido máximo del Estado, que como “*habilitado pagador de la concertación*” es quien aporta las prestaciones a las partes para que negocien, cedan en sus posturas de máximos y alcancen los acuerdos por sí mismo. Y aún contempla Schmitter otro cometido del Estado en este proceso, que considera como “*función mini-max*” (intermedia entre las dos anteriores) consistente en su acción de dotar de legitimidad a un pacto de concertación social, trasladándose de tal manera a la opinión pública que dicho acuerdo es de interés general. (1991:71-73). En este papel determinante que juega el Estado en la articulación de la concertación y de sus mecanismos coinciden asimismo otros autores. A modo de ejemplo, Benavente Urbina y Jaraquemada Robledo (2019: 66), críticos con el sistema de la concertación y sus mecanismos, consideran que efectivamente cualquier implementación de concertación exige que el Estado tenga una destacada presencia. También Grossi y Dos Santos (1983: 128), quienes entienden que por mínima que haya sido la acción estatal en cualquier concertación, es finalmente el Estado quien le otorga la legitimidad; es más, cumple el Estado la función de “reaseguro legal último” de que se cumpla por las partes aquello que se ha negociado, independiente que haya o no participado en las negociaciones colectivas.

Ciertamente, sin la participación activa del Estado el neocorporatismo difícilmente podría producirse y tampoco los grupos de interés podrían conseguir el monopolio de la representatividad ni capacidad para estructurarse. Ahora bien, a pesar de la necesaria acción y presencia del Estado para la implementación del corporatismo, advierte Schmitter (1985: 50) que en un sistema democrático requiere de la aquiescencia a la participación de las demás partes, tanto para su inicio como para seguir participando. Solicitud de participación estatal y

continuación de su concurso que tanto trabajo como capital pueden rechazar al considerar que las contrapartidas no son asumibles.

Esta última variable nos lleva a la también modificación experimentada por las organizaciones de trabajadores como consecuencia de la concertación social y de su concurso en las prácticas neocorporativistas. Se ha traducido en un cambio total en cuanto a su tradicional actividad sindical de tipo reivindicativa y han tenido que readaptarse, apostando por estrategias distantes de la confrontación con el capital. Como se ha señalado, las organizaciones sindicales que participan en el proceso son por tanto actores que intervienen en las políticas y acuerdos de moderación salarial, de tal manera que también tienen que ejercer una labor de control y contención sobre sus bases<sup>22</sup>. Los beneficios señalados anteriormente pueden resultar realmente atractivos para la participación sindical, especialmente desde el punto de vista orgánico. Ahora bien, el coste del intercambio para los sindicatos que participan en la concertación y los pactos no es modo alguno desdeñable, ya que entre otros efectos se encuentran: el aval al contenido de los pactos sociales, que por regla general tienen efectos salariales; la autonomía y capacidad de acción, por ejemplo en materia de negociación colectiva, queda constreñida a lo dispuesto en los acuerdos; la función de contención sobre las bases genera tensiones en el seno interno del sindicato; puede suponer pérdida de crédito y finalmente comporta pérdida de afiliación.

En lo que se refiere a España, el primer ciclo de concertación social se produjo durante la transición y la consolidación de la democracia, entre 1977 con los Pactos de la Moncloa y 1986 con el Acuerdo Económico y Social, para entrar posteriormente en una fase de discontinuidad. De estos acuerdos en la transición española y los inicios del período democrático, de su contenido, especificidad y relevancia, así como de los motivos que explican la participación de los sindicatos más representativos (CC.OO y UGT) y de los efectos generados, no solamente para las organizaciones sindicales sino también para el proceso de la democratización, nos ocuparemos en las páginas siguientes. Entró desde mediados de los 80 la concertación social en un proceso de estancamiento que no se superó hasta la década siguiente. A su revitalización en contribuyó decisivamente la creación del Consejo Económico y Social, CES, creada en 1991 con la intención de dinamizar el diálogo social y los acuerdos entre los integrantes de la organización, especialmente los agentes sociales representativos de intereses colectivos y representantes del Gobierno. Aún así, desde entonces el proceso de concertación social en

---

22 Taboadela, O. (1990: 67). Susana Aguilar (1989:58), al respecto del neocorporatismo y del motivo por el cual las organizaciones sindicales han participado en este modelo, indica en este sentido que la explicación hay que buscarla en el intercambio (trade off) señalado de ponderación en materia salarial y contención sindical de las bases, a cambio de su concurso en las instituciones y adquisición de responsabilidad política.

España se ha caracterizado por su discontinuidad y ha suscitado distinto interés por parte de los gobiernos que han venido sucediéndose hasta la actualidad.

En definitiva, las circunstancias críticas de las últimas décadas del siglo XX y con el proceso de la globalización como telón de fondo, propiciaron que tanto Estados como capital y trabajo e instancias como la OIT y la UE hayan fomentado el diálogo social, la concertación, la participación y corresponsabilidad en las medidas políticas, el consenso y la regulación de las relaciones laborales. Sin entrar en el debate de los efectos negativos de estas prácticas, como el referente a quiénes asumen unos mayores costes, lo cierto es que han sido beneficiosas para ir desplazando el paradigma de la confrontación, especialmente en la esfera laboral y sindical, en favor de la cultura del diálogo, la proyección de la resolución pacífica de conflictos, y la búsqueda de acuerdos sociopolíticos.

Efectivamente la puesta en práctica de estos mecanismos, institucionalizados y con carácter normativo, ha supuesto la implementación del diálogo en el campo de las relaciones laborales y se perfiló como una herramienta fundamental en el establecimiento de consensos entre las partes con el fin de poder establecer acuerdos. Se han erigido asimismo como una vía de resolución o atenuación de conflictos entre los actores sociales y como mecanismos que procuran la paz social. En este sentido, la noción histórica del conflicto de clase y su significado también ha ido desdibujándose.

Además de su fundamental papel en el ámbito de las relaciones laborales, los dispositivos del diálogo social, la concertación y los pactos en los que se ha materializado, también han sido elementos relevantes en la consolidación de los sistemas democráticos, y de forma particular, como posteriormente se tratará, en el caso español. Por otro lado, ha supuesto además la concertación social y el neocorporatismo, como consecuencia de su alto nivel de institucionalización e intercambio político entre las partes, una particular forma de gobierno sociopolítico de las sociedades democráticas occidentales capitalistas. Finalmente, la concertación social y los pactos sociales también han colaborado en la estructura y extensión del Estado del Bienestar, a pesar del nuevo ordenamiento político, social y económico derivado de los cambios de finales del siglo XX, que a la postre han supuesto una basculación del modelo keynesiano y del “welfare state” hacia las tendencias neoliberales y el capitalismo globalizado.

## **Capítulo II. Sindicalismo y articulación del sistema de relaciones laborales en la transición (1976-1978).**

En el presente capítulo se analizará el proceso de transición sindical, que fue abordado decididamente desde mediados de 1976 por el nuevo Gobierno de Adolfo Suárez,

desatancándose la normativa que fue emitiéndose en materia sindical y de relaciones laborales hasta junio de 1977 para adaptar el sistema al marco democrático. Se analizará asimismo el escenario que se inauguraba tras la celebración de las primeras elecciones generales democráticas y la tendencia a la práctica del consenso, que se plasmará en los Pactos de la Moncloa y en la configuración de la Constitución de 1978, y que efectos poseyeron tales circunstancias en el ámbito sindical y laboral. Finalmente, nos detendremos en la acción sindical determinada por las principales formaciones sindicales durante la transición, así como en el proceso de organización y readaptación que fueron poniendo en marcha, también en lo que se refiere a las organizaciones patronales, ejemplificado asimismo en el caso de Córdoba, para adaptarse a las nuevas circunstancias que se inauguraban con el proceso de democratización.

### **1. La transición sindical. Legalización y comienzo del nuevo ordenamiento laboral.**

El abordaje decidido de la transición sindical comienza a producirse desde el mismo momento en que Adolfo Suárez asume la presidencia del Gobierno en julio de 1976 y nombra ministro de Relaciones Sindicales a Enrique de la Mata. Atrás quedaban por tanto las pretensiones de su antecesor en el cargo, Rodolfo Martín Villa, en virtud del proyecto continuista del primer gobierno de la monarquía de Carlos Arias Navarro, de reflatar a una Organización Sindical Española (OSE), el antiguo Sindicato Vertical, inoperante e infiltrada fundamentalmente por Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión Sindical Obrera (USO). Fue además rechazada la iniciativa por los sindicatos clandestinos, como también la Ley de Relaciones Laborales (8 de abril) del ministro de Trabajo José Solís Ruiz, a pesar de que comportaba la adquisición de determinados derechos, como consecuencia de la presión reivindicativa, entre los que destaca el artículo 35 referente a las limitaciones al despido libre por la empresa y la readmisión en caso de tipificarse como improcedente.

Paralelamente se asistía a una intensa movilización, generada fundamentalmente por CC.OO y PCE desde los meses previos a la muerte de Franco. En las acciones reivindicativas se conjugaron motivaciones laborales, económicas y políticas, motivada por los procesos de negociación colectiva, los efectos de crisis económica, la oposición política económica del gobierno, la Ley de Relaciones Laborales, y para favorecer la ruptura democrática. Cuando aún no había finalizado abril, el presidente del Gobierno comunicaba que en lo que iba de 1976 se habían perdido 50 millones de horas trabajo<sup>23</sup>. A partir de entonces, y de forma evidente desde mediados de año, la conflictividad laboral comenzó a bajar en intensidad. Pero en todo caso, la

---

23ABC, 29 de abril de 1976.

oleada de huelgas desarrollada en estos primeros meses de 1976 se llevó por delante el proyecto político de Arias Navarro y sin lugar a dudas fue un elemento fundamental para el fin de su gobierno.

La llegada del nuevo gobierno de Adolfo Suárez en julio de 1976 contribuyó a rebajar las movilizaciones obreras, y el ministro Enrique de la Mata comenzó en agosto los contactos con UGT, USO y CC.OO con el fin darles a conocer la Ley de Asociación Sindical que se estaba diseñando. Comenzaba por tanto la reforma sindical y de forma paralela se iba procediendo a la desaparición del sindicato vertical franquista<sup>24</sup>. Al mismo tiempo el gobierno comenzó a disponer una serie de modificaciones en materia económica y de relaciones laborales que iban a provocar un nuevo repunte de la conflictividad laboral. Y es que mediante la presión reivindicativa y la táctica asamblearia que CC.OO venía practicado desde el franquismo, en la negociación de los convenios colectivos de este año seguían produciéndose unos desmesurados incrementos salariales que desbordaban la productividad.

Las medidas anunciadas en octubre por el Gobierno como consecuencia de la crisis económica, que incidían en la negociación colectiva y las relaciones laborales (la suspensión del art. 35 de la LRL de abril, entre otras) fueron respondidas por la Coordinadora de Organizaciones Sindicales, COS (estructura de unidad sindical formada CC.OO, USO, UGT) con la huelga general de 12 de noviembre, reivindicando además otros aspectos como el fin del sindicato vertical y la reforma sindical<sup>25</sup>.

A pesar del masivo seguimiento de la jornada de huelga, cifrado en unos 2,5 millones de personas (Camacho, M. 1990: 449), no fue suficiente para modificar las medidas del Gobierno ni para condicionar su programa de reforma política y sindical. Finalizaba ahí la etapa de movilizaciones que se había iniciado el año anterior, mientras que la aprobación en referéndum de la Ley de Reforma Política 15 de diciembre de 1976 comportó asimismo el abandono definitivo de la ruptura democrática por parte de la oposición. Como ocurrió en el ámbito político, y fue evidente en el citado referéndum, la iniciativa estuvo siempre en manos del

---

24 El Real Decreto Ley 8 de octubre de 1976 declaraba extinta la OSE y era permutada por la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales (AISS), estructura temporal que pervivió hasta junio de 1977 y se hizo cargo del funcionariado del verticalismo sindical y de su patrimonio, el cual pasó desde esa fecha al Estado.

25 En el paquete de medidas se encontraban entre otros aspectos: la congelación salarial, facilidades a las empresas en materias como la flexibilización de las plantillas, la contratación temporal y presentación de expedientes de crisis, en la negociación colectiva se reducía el tiempo para este proceso de los 3 meses en los que estaba fijado a 10 días, momento en que de no producirse el acuerdo sería el Ministerio de Trabajo quien intervendría dictando el laudo. Para más información sobre la reforma vid. "El paquete otoñal Gobierno Empresarios" Jorge Bohí. En "UGT" Boletín de la Unión General de Trabajadores" N.º. 374. Octubre-1.ª. Quincena de Noviembre de 1976. pág. 3; Ruiz Galacho, E. (2006: 9). Sobre las reivindicaciones planteadas por la COS, vid. Babiano Mora, J. (2001: 45); Camacho, M. (1990:448).

Gobierno de Adolfo Suárez y la reforma sindical de Enrique de la Mata siguió su transcurso de forma invariable.

La siguiente medida relevante en la configuración del nuevo marco de relaciones laborales tenía lugar el 4 de marzo de 1977 con la aprobación del Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo. Marcaba el decreto las pautas fundamentales que iba a seguir el gobierno en política laboral y contenía entre otros aspectos la regulación de los conflictos colectivos, la aprobación del derecho de huelga y su ordenamiento, también se sancionaba el cierre patronal (*lockout*), y suprimía además la readmisión obligatoria del trabajador. CC.OO y USO consideraron el decreto como una agresión a la clase trabajadora además de como un mecanismo al servicio de la patronal que dificultaba el derecho de huelga, favorecía el despido y la presentación de expedientes de crisis, y sin el respaldo de UGT, convocaron una “jornada de lucha” para el 15 de abril<sup>26</sup>. Concluía de tal manera en el ámbito de las relaciones laborales una etapa, iniciada en 1975 y de forma efectiva desde 1976, en que mediante la diversa normativa generada, inspirada en la liberalización y flexibilidad laboral (Herrero, J. L. 1991: 377) se había procedido a la regulación de la negociación colectiva, los conflictos colectivos, la huelga y los mecanismos de despido.

Por otro lado, el 30 de marzo se sancionaba en las Cortes por mayoría la Ley de regulación del Derecho de Asociación Sindical. Quedaba reconocida por tanto la libertad sindical mediante la proclamación el 1 de abril de la Ley de Asociación Sindical, a finales del mismo mes comenzaba la legalización de los sindicatos con la presentación desde el día 28 de la documentación en el registro. Concluían de tal manera casi cuarenta años de entramado sindical franquista, lo cual quedaba finalmente certificado a principios de junio cuando por Real Decreto se declaraba el final de la Organización Sindical, y de un sistema de relaciones laborales caracterizado por el intervencionismo estatal mediante las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo del franquismo. En todo caso, a la transición sindical aún le quedaban aspectos por cumplir como entre otros las regulaciones efectivas de la negociación colectiva y de la representatividad sindical mediante la celebración de elecciones sindicales que no tuvieron lugar hasta 1978.

Comenzaba de tal manera entre finales de abril y principios de marzo de 1977 la compleja actividad organizativa de los sindicatos y las organizaciones empresariales con el fin de adaptarse a las nuevas circunstancias políticas y al nuevo marco democrático de relaciones

---

26 Además de por los contenidos de la medida, también se protestaba por la carestía de la vida, la reivindicación de la libertad sindical, el reconocimiento del derecho de huelga, la devolución del patrimonio sindical y la celebración de elecciones sindicales para la composición de los organismos que negocian los convenios. “La Voz Obrera” Córdoba. Órgano Provincial de CC.OO. Núm. 3. Marzo de 1977. pág. 7; Ruiz Galacho E. (2002:195).

laborales. Se producía además este proceso en un contexto económico caracterizado por la agudización de la crisis de los años setenta, lo cual, además de por la necesidad de proporcionar estabilidad al cambio político, fue determinante para el inicio de la concertación social en España.

## **2. La dinámica del consenso en la articulación de las relaciones laborales, los Pactos de la Moncloa y la Constitución.**

La celebración de las elecciones generales del 15 de junio de 1977 puede considerarse como el momento en que finaliza la primera fase de la transición y el inicio de la configuración del sistema democrático. El partido de Adolfo Suárez, UCD, lograba una mayoría simple que le permitía gobernar con más de 6,3 millones de votos (34,44%) y a continuación el PSOE de Felipe González con casi 5,4 millones de votos (29,32%), consiguiendo por tanto ambas formaciones la mayoría de los 350 escaños del Congreso, 165 y 118 respectivamente. Ya a mucha distancia quedaba el PCE, (9,33%), 20 diputados, y AP (8,21%), 16 diputados<sup>27</sup>. Teniendo en cuenta los resultados era evidente la necesidad del establecimiento de negociaciones y llegar a acuerdos entre Gobierno y los partidos parlamentarios con los que poder abordar aspectos como la crisis económica, cuya magnitud exigía un urgente tratamiento, y la propia redacción de la Constitución, además de otros procesos como la Ley de Amnistía y el inicio de la articulación autonómica. La legislatura constituyente (15 de junio 1977-2 de enero de 1979) se caracterizó así por el ejercicio del consenso político.

Sin pretensión de exhaustividad, sino con la intención de complementar el proceso de articulación de las relaciones laborales en estos momentos iniciales del cambio político, también de dotar de comprensión a componentes que se desarrollaran más adelante referentes a los acuerdos sociales, la concertación laboral, en el presente apartado nos ocuparemos de dos de las máximas expresiones del consenso. En primer lugar, de los Pactos de la Moncloa debido a sus implicaciones directas en el marco relaciones laborales como también por sellar el inicio de los pactos sociales. Y asimismo de la Constitución, donde entre otros aspectos queda certificado el sistema democrático de relaciones laborales que se estaba configurando, y estipula la función de los sindicatos, entre otros cometidos en la negociación colectiva, como representación de interés, certificando por tanto su papel en el procesos de diálogo social que ya venía practicándose.

---

<sup>27</sup> Fuente. Ministerio del Interior. En la provincia de Córdoba el partido más votado fue el PSOE (34%), seguido de UCD (32,4%), PCE (16,5%), AP (9,30%), PSP-PSA (3,65%). Un análisis detallado de los resultados a nivel nacional y en la provincia de Córdoba en Gutiérrez López, A. (2016: 586-592).

Los efectos de la crisis económica mundial de 1973 comenzaron a sentirse en la economía española en los dos años siguientes. Se intensificaron por la ausencia de medidas económicas, laborales y políticas para atajarla por parte de los sucesivos gobiernos, y llegados a mediados de 1977 el escenario era realmente crítico<sup>28</sup>. La inflación había ascendido del 5,7% registrado en 1970 al 42%, repercutiendo asimismo en el incremento de los precios, el déficit y la deuda externa alcanzaban cifras de miles de millones de dólares, aumentaban la declaración de expediente de crisis por parte de las empresas, lo cual a su vez repercutió en el incremento del desempleo y la destrucción de puestos de trabajos.

La grave situación económica, que condicionaba al mismo tiempo la estabilidad política y el mismo proceso democrático, intentó remediarse en primera instancia con una serie de medidas dispuestas en julio de 1977 por el ministro de Economía Enrique Fuentes Quintana con la intención de contener la espiral inflacionista. También se pretendió inicialmente llegar a un acuerdo con sindicatos y empresarios que finalmente no pudo concretarse<sup>29</sup>. Difícilmente, por otro lado, hubiera podido alcanzarse un acuerdo de concertación social entre el Gobierno y los agentes sociales, dada la debilidad orgánica de unos sindicatos recientemente legalizados y la división manifiesta entre las dos centrales mayoritarias, mientras que las organizaciones empresariales estaban en proceso de organización. Tales circunstancias, como asimismo el contexto político, son elementos que explican la reorientación del Gobierno hacia el pacto político (Pérez Infante, J. A. 2009) mediante la presentación a las fuerzas políticas parlamentarias del *“Programa de saneamiento y reforma económica”*. El proyecto, junto con el *“Programa de actuación jurídica y política”*, fue debatido desde el 8 al 21 de octubre entre el Gobierno los representantes de los grupos parlamentarios. Serán estos los documentos básicos que articularon los Pactos de la Moncloa, acuerdo que fue ratificado el día 25, firmado por representantes del PSOE, PCE, PSP, AP, CiU por los nacionalistas catalanes, y PNV, y aprobado posteriormente por las Cortes<sup>30</sup>. Los fines fundamentales contenidos en el documento económico fueron el saneamiento de la economía, mediante medidas tendentes a la reducción de la inflación y el déficit, y una serie de modificaciones en las estructuras económicas.

---

28 Sobre el escenario económico de la crisis vid. Oliet Palá, A. (2000:451); Morán, G. (1979:176); Pérez Infante, J. A. (2009); Redero San Román, M. y Pérez Delgado, T. (1994:216).

29 Vid. González Fernández, A. (2010: 106); Martínez-Alier, J. y Roca Jusmet, J. (1998:41-42); Oliet Palá, A. (2000:451-453); Serrano Sanz, J. M. (1994:147); Zaragoza, A. y Varela, J. (1988: 59).

30 *“Los Pactos de la Moncloa. Texto completo del Acuerdo Económico y del Acuerdo político”*. Madrid, 8-27 de octubre. Colección Informe, 17. Servicio Central de Publicaciones/Secretaría General Técnica. Presidencia del Gobierno. Madrid, 1977. Libro electrónico disponible en Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado <http://publicacionesoficiales.boe.es>; *“Acuerdo Económico de la Moncloa”* Reproducido por el Partido Comunista de España en Córdoba. En formato de cuaderno con 44 páginas. Documento aportado por Antonio Arroyo.

Centrándonos únicamente en aquellos aspectos del contenido de los Pactos de la Moncloa que más incidencia poseerán en el sistema de relaciones laborales, uno de los que más trascendencia poseía es el referente a la política de rentas. El incremento salarial para los convenios colectivos de 1978 quedaba establecido en un tope máximo del 20-22%, suponiendo la medida que la subida quedaba fijada sobre la inflación (incremento del IPC) estimada por el Gobierno y no en base a la producida el año anterior como hasta entonces venía calculándose. En este sentido el tope salarial fue acompañado con penalizaciones consistentes en el cese de ayudas económicas para aquellas empresas que no lo respetasen. El acuerdo daba asimismo la posibilidad a las empresas de proceder al despido libre del 5% de las plantillas y permitía la contratación temporal.

Por otro lado, el gobierno se comprometía a una serie de compensaciones entre las que se encuentran, el comienzo del proceso para la devolución del patrimonio sindical, reformas administrativas, medidas para impulsar la agricultura y fomento del empleo. También al reconocimiento de una serie de derechos y libertades, como libertad de expresión y prensa, el derecho de asociación, reunión y manifestación.

Los Pactos de la Moncloa fueron el primer acuerdo político de concertación establecido entre Gobierno y los partidos parlamentarios, fundamentado en la consolidación del proceso democrático y evitar riesgos de desestabilización, para lo cual también era fundamental la contención de la conflictividad laboral. En este sentido los sindicatos mayoritarios, CC.OO y UGT, no formaron parte de las negociaciones, aunque sí lo estuvieron de forma indirecta a través de PCE y PSOE respectivamente. A pesar, entre otros aspectos, de las facilidades para el despido, la pérdida del poder adquisitivo derivada del tope salarial y el mecanismo de la inflación prevista, también los respaldaron, aunque con mayor efusividad por CC.OO que UGT. Tampoco participaron las grandes organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, que mostraron su rechazo a los Pactos de la Moncloa<sup>31</sup>.

Independientemente de los efectos atenuadores de la crisis económica que tuvieron los Pactos de la Moncloa, el acuerdo introdujo una serie de variables y comportamientos que iban mantenerse en los años siguientes en la esfera laboral y que redundaron de forma positiva asimismo en la consolidación de la democracia. Son destacables en este sentido el clima generado a partir de entonces entre las formaciones políticas y los agentes sociales tendentes a favorecer el diálogo y establecer cauces de negociación y consenso. Estas coordinadas de

---

31 Según se ha argumentado, esta oposición a los Pactos era una postura táctica tendente a favorecer la unidad patronal, aunque el empresariado (especialmente CEOE) transigió a disgusto al conseguir de tal manera la representatividad en exclusiva ante los poderes públicos y frente los sindicatos más relevantes. González Fernández, A. (201:197-198), cit. Sánchez Mosquera, M. (2016: 331).

compromiso en el refuerzo de la democracia y la búsqueda del consenso serán asimismo las que guíen la configuración de la Constitución.

En lo que se refiere a las relaciones laborales, los Pactos de la Moncloa marcaron el inicio de la tendencia hacia el diálogo social y la concertación, denominación esta que como ya se destacó es equivalente a corporatismo o neocorporatismo. Según Schmitter, (1991:73) unos de los teóricos principales del corporatismo, en España como en otros países en los que esta noción tiene una connotación negativa, prefiere usarse el término concertación social. Destaca asimismo que esta práctica comienza con los Pactos de la Moncloa y que ha sido un elemento relevante en la consolidación de la democracia. También Martínez Alier entiende que los Pactos de la Moncloa, marcan el principio del neocorporativismo en España<sup>32</sup>.

Teniendo en cuenta las características señaladas anteriormente de los Pactos de la Moncloa, algunos de sus elementos con encajan totalmente con el modelo clásico de concertación desarrollado en los países democráticos de Europa Occidental. Dentro de esta tendencia se encuentra a modo de ejemplo Ángeles González (2010: 106) al destacar que por el contenido (política de rentas, reformas estructurales en economía y disposiciones de estabilización), los Pactos “*no pueden considerarse en sentido estricto como el inicio de la política de concertación*”. En este sentido, José Babiano y José Tébar (2016: 7) consideran que la concertación social española se ha basado siempre en la premisa de la recuperación de beneficios empresariales (en base a políticas de moderación salarial, que además frena la inflación) para lograr beneficios y así dinamizar la economía. Tal práctica en España, entienden que efectivamente son muy distantes de las que fundamentaron después de 1945 el corporativismo europeo, pero que no por ese motivo deja de ser una forma de concertación social. Concluyen por tanto que la concertación social en España, cuyo inicio ubican en los Pactos de la Moncloa, “*puede caracterizarse como un corporativismo «sui generis»*”.

La peculiaridad de la concertación social española con respecto al modelo europeo también estriba en el delicado momento político y económico en que se produce, la salida de una dictadura, y una incipiente crisis, como también que entre sus objetivos se encuentre el reforzamiento de la democracia. Representa al mismo tiempo la concertación social, que se inaugura con los Pactos de la Moncloa, como destacan Grossi y Dos Santos, la fórmula para

---

32 Señala Martínez-Alier (1985:128) que “En un sistema corporativista, o cuando existen estructuras corporativistas, la defensa organizada de los intereses (que permite hablar de corporativismo de los médicos o de los PNN, o de los obreros de tal o de cual empresa) desemboca en acuerdos generales, normalmente con la intervención del Estado. Así, el Pacto de la Moncloa de 1977 representó el primer momento del neocorporativismo hispánico”.

desarticular el sistema de relaciones laborales de la dictadura y pasar a otro democrático<sup>33</sup>. En este sentido podríamos considerar que las medidas económicas para paliar la crisis están totalmente relacionadas con el objetivo de refuerzo del proceso democrático. Le proporciona asimismo un carácter particular al proceso de concertación que se acomete en España desde 1977 el hecho señalado anteriormente de que los agentes sociales no estuvieran directamente en las negociaciones de los Pactos de la Moncloa, y que los protagonistas fueran los partidos políticos. Tal circunstancia no es sino una muestra, a juicio de Sánchez Mosquera, de *“las carencias y particularidades del modelo de diálogo social que se iniciaba en España”*. Destaca que los Pactos de la Moncloa fueron *“el primer gran acuerdo corporatista”* y que efectivamente tuvieron un papel fundamental en la consolidación del sistema democrático (2013:124-125).

Por otro lado, entre las características de la concertación social, de la práctica del corporatismo, se encuentra el intercambio político y las concesiones entre las partes. En este sentido ya desde los Pactos de la Moncloa, tanto CC.OO y UGT como también las organizaciones empresariales, utilizaron los pactos sociales y el intercambio político que de esta práctica se deriva como un medio para reforzarse y aprovechar la institucionalización que les posibilitaba esa participación. Ambos sindicatos eran los actores fundamentales en la negociación de los convenios y por lo tanto parte necesaria para el cumplimiento del tope salarial y de la contención de la conflictividad.

Además, la celebración entre enero y febrero de 1978 de las primeras elecciones sindicales de la democracia, unos meses después de la firma de los Pactos de la Moncloa, cuyos resultados supusieron para CC.OO y UGT el otorgamiento de la representatividad sindical. De momento, estas elecciones marcaban el comienzo de una representatividad sindical efectiva, ya que mediante los comicios se designaron como representantes de los trabajadores a los delegados y comités de empresa. Provistos de facultades además, independientemente de las gestiones determinadas por las cúpulas sindicales, para la negociación de los convenios colectivos. Eran el inicio, por otro lado, estas elecciones sindicales del establecimiento de un modelo bisindical que reforzó aún más el perfil institucional de ambos sindicatos y su papel como interlocutores sociales. Tales circunstancias les proporcionarán aún mayores cuotas responsabilidades políticas, y determinarían el comienzo de la presencia sindical en las instituciones públicas.

---

33 “El caso de España nos introduce en las dificultades sustanciales de los momentos de transición. Por una parte se afronta la necesidad de transformar el antiguo modelo de relaciones laborales articulado por el franquismo y por otra de gestar fórmulas de institucionalización democrática estables que acerquen el país a Europa. En ese contexto, en el cual la prolongada crisis económica es además una realidad ineludible, comparativamente más grave que en la mayoría de los países europeos, la problemática del pacto político se enlaza más inmediatamente con la del pacto social. La experiencia de los pactos de la Moncloa, del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) y de los Acuerdos Nacionales de Empleo (ANE) así lo prueban.” Grossi, M. y Dos Santos, M. R. (198:132).

Por tanto, la apuesta por la senda del diálogo social y la concertación en España desde los Pactos de la Moncloa supuso el inicio de un modelo de relaciones laborales acorde con los presupuestos democráticos. Un sistema determinado por el consenso y la negociación entre los intereses del capital y trabajo mediante organizaciones representativas, en la que se producen concesiones mutuas, y que supone asimismo la participación de estos representantes de intereses en los ámbitos económicos y políticos del Estado.

El consenso político iniciado con los Pactos de la Moncloa tuvo su continuación asimismo en el proceso de elaboración de la Constitución que tras ser aprobada el 31 de octubre de 1978 por las Cortes Generales fue sancionada en referéndum el 6 de diciembre del mismo año. En el texto constitucional, que contó con el apoyo de los sindicatos mayoritarios, quedaban certificados no pocos de los elementos fundamentales del sistema de relaciones laborales que venía edificándose y suponía el fin del modelo laboral y sindical de la dictadura. Abría por otro lado la Constitución la puerta a una posterior elaboración del Estatuto de los Trabajadores (1980), y junto la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical (LOLS) estipuló el marco normativo de los sindicatos. Termina de tal manera por determinarse el modelo democrático de relaciones laborales en España, cuyos principales sustentos, que quedan dispuestos en la Constitución, son el derecho a la libertad sindical, la autonomía colectiva de los agentes laborales para regular sus intereses, y la intervención del Estado en el proceso. Es en definitiva un marco de relaciones basado en las características del diálogo social y la concertación social, cuyas esencias pueden apreciarse en el articulado de la Constitución dedicado a los sindicatos y las relaciones laborales.

Del destacado papel que la Constitución otorga a sindicatos y organizaciones de empresarios es que su tratamiento inicial se realiza en el Título preliminar, donde se define al Estado español y se incluyen a sus elementos y organismos básicos. De tal manera, reconociendo así a los sindicatos como un elemento fundamental del Estado social y democrático de Derecho, en su artículo 7 (ampliado luego en la LOLS) se señala que *“contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”*. Acto seguido se destaca que entre las funciones de los sindicatos se encuentra la promoción y defensa de sus intereses y de los trabajadores. Implica además el artículo, que a los sindicatos se les dota de un carácter legítimo e institucional, y de una capacitación para ser parte en los procesos de diálogo social y concertación.

En el Título I, Capítulo II, referente a los derechos y libertades, el artículo 28.1 reconoce el derecho a la libertad y asociación sindical, también el derecho a la huelga de los trabajadores *“para la defensa de sus intereses”*. El 37.1, especifica el derecho a la negociación colectiva,

garantizado por ley, avalándose al mismo tiempo el derecho de los trabajadores a determinar medidas de conflicto colectivo, lo que supone por tanto el reconocimiento de sujeto con autonomía colectiva. En el Título VII (Economía y Hacienda), el artículo 129.1 establece el concurso de sindicatos y empresarios en la Seguridad Social y organismos públicos relacionados con el bienestar y calidad de la vida. El 129.2 reconoce el derecho a participar en la empresas, cuyas formas serán promovidas por los poderes públicos. El artículo 131 se refiere a la participación, colaboración y asesoramiento de los sindicatos, como también de otras organizaciones, en la planificación económica y en los proyectos elaborados por el Gobierno y las CC.AA.

Finalmente, en virtud del artículo 35.2 *“La ley regulará un estatuto de los trabajadores”*, a mediados de junio de 1979 comenzó a tramitarse el Estatuto de Trabajadores, objeto de polémica entre CC.OO y UGT, que dará lugar a movilizaciones por parte del primer sindicato. Sancionado a principios de 1980, el Estatuto de los Trabajadores proporcionó acoplamiento a los contenidos que en materia de relaciones laborales habían quedado estipulados en la Constitución. Asimismo el Estatuto de los Trabajadores, junto con el Acuerdo Básico Interconfederal, ABI, firmado entre UGT y CEOE (julio 1979), serán los elementos claves desde el punto de vista legal que fundamentará el sistema de relaciones laborales seguido a partir de entonces bajo las coordenadas de la concertación social. En este último sentido, siguiendo a Francisco Pérez Amorós (2014:97), en la configuración democrática de las relaciones que se ha ido desarrollando, la concertación social fue la clave que fundamenta las características de nuestro *“Estado social, democrático y de Derecho”* (Artículo 1 de la Constitución).

Por lo tanto, Los Pactos de la Moncloa y la Constitución de 1978, elementos fundamentales para la articulación de unas relaciones laborales democráticas, serán los exponentes más relevantes de la etapa constituyente, caracterizada por las premisas de la voluntad de entendiendo, diálogo colaboración y consenso entre Gobierno y oposición. Este ciclo fue clausurándose desde finales de 1978 y ya claramente a principios de 1979, cuando el enfrentamiento político, derivado del doble proceso electoral (generales y municipales) y sindical, como consecuencia de las diferentes estrategias, fue dando paso a otro escenario con características diferentes al anterior.

### **3. Actividad sindical y configuración de las organizaciones sindicales en Córdoba.**

En el ámbito sindical los primeros momentos de la transición, especialmente desde mediados de 1976, además de por las circunstancias antes señaladas en materia de relaciones laborales e inicio de la concertación social, se caracterizará por las diversas posiciones de los

sindicatos en torno a la unidad o pluralidad sindical. La aprobación de la libertad sindical en abril de 1977 sancionó el ya más que evidente entonces escenario de fragmentación sindical y la pugna entre CC.OO y UGT. Por tanto uno de los aspectos fundamentales que hubieron de acometer las formaciones sindicales en estos años fue el de acometer su estructura orgánica. De tales aspectos nos ocuparemos brevemente en el presente apartado, tanto en lo que se refiere a la organización estatal como de forma particular al proceso seguido en la provincia de Córdoba.

El principal intento para canalizar la unidad sindical, como también para intentar variar la reforma política del Gobierno de Adolfo Suárez, lo constituyó la Coordinadora de Organizaciones Sindicales, COS, estructura formada en julio de 1976 por CC.OO, USO y UGT que entró en crisis desde el fracaso de la huelga del 12 de noviembre. Durante su breve existencia, el organismo unitario se vio inmerso en las crecientes tensiones entre CC.OO, y UGT y fue escenario del debate referente a la unidad orgánica, con la estructuración de una gran central a la que aspiraban CC.OO y USO. En realidad la pluralidad sindical, ya habido ido abriéndose paso desde principios de 1976 por el interés de UGT de configurarse como sindicato, y las actividades para ello no fueron obstaculizadas desde el Gobierno. UGT recibió la autorización para celebrar en Madrid su XXX Congreso en abril 1976, mientras se seguía reprimiendo a la militancia de las demás organizaciones sindicales y se impedía sus procesos organizativos<sup>34</sup>. Desde finales de 1976 la COS entraba en la inoperancia en medio del incremento de las tensiones entre CC.OO y USO con UGT, que progresivamente fue desmarcándose del organismo unitario. En estas circunstancias, liquidada ya la idea de la unidad sindical, desde principios de 1977 y teniendo en cuenta los avances que el Gobierno estaba realizando en la descomposición del entramado sindical franquista y la pronta legalidad sindical, CC.OO y USO comenzaron a acelerar ya únicamente sus propios procesos organizativos.

La estructuración organizativa que acometieron los sindicatos una vez proclamada la legalización en abril de 1977 fue un proceso complejo en todos los sentidos debido a la carencia de medios e infraestructuras con los que desarrollar la tarea. Además, la actuación en el marco democrático de relaciones laborales que fue disponiéndose exigía una práctica sindical diferente a la determinada contra el franquismo y posteriormente para favorecer la ruptura democrática. Proceso de cambio este que resultaría más complicado en CC.OO y USO por su total protagonismo en la lucha obrera antifranquista.

---

34 Al respecto de la COS, vid. Marín Arce, J. M. (1996). Sobre el favorecimiento a UGT, el interés en fomentar la pluralidad sindical por parte de los ejecutivos de Arias como de Suárez, y la diferenciación de trato hacia CC.OO, vid. Babiano, 2001:46; Gutiérrez Vegara, A. (2001: 64); Martínez-Alier, J. y Roca Jusmet, J. (1988: 39); Ruiz Galacho, E. (2002:185).

Al respecto de la organización, a nivel estatal las formaciones sindicales especialmente CC.OO y UGT comenzaron desde 1976 a ir disponiendo los mecanismos precisos para su articulación, mientras que en los meses previos a la legalización sindical fueron apareciendo nuevos sindicatos.

En lo que se refiere a la presencia sindical de la provincia de Córdoba, CC.OO hasta el comienzo de la transición fue la única organización sindical realmente relevante desde que fue constituyéndose a partir de la segunda mitad de los años sesenta. Desde 1976 irá reapareciendo UGT, que partiendo con unas mínimas estructuras organizativas, será junto a CC.OO la central sindical con mayor proyección. Irá adquiriendo cierta relevancia el SOC, estructura continuadora de las antiguas Comisiones de Jornaleros, aunque circunscrito al ámbito rural de determinadas localidades del sur de la provincia. Por otro lado las históricas siglas de la CNT seguirán prácticamente desaparecidas, y solamente a finales de los setenta comienza a organizarse en parte con militancia de las Plataformas Anticapitalistas, la estructura sindical creada por OICE al final de franquismo. Es destacable asimismo la ausencia de USO en Córdoba, sindicato creado entre finales de los 50 y principios de los 60, a pesar de ser a nivel estatal la tercera fuerza sindical en las primeras elecciones sindicales de 1978.

En CC.OO la decisión de proceder a un reforzamiento orgánico, de ir pasando de movimiento sociopolítico a sindicato, se acordó en la asamblea general celebrada clandestinamente en Barcelona el 11 de julio de 1976 en la iglesia de San Medir, a la cual asistieron delegados de CC.OO de Córdoba. El Secretariado de CC.OO elegido en la Asamblea decidió el 27 de septiembre avanzar definitivamente hacia la configuración en central sindical, lo cual fue ratificado por la Coordinadora General de CC.OO el 17 de octubre, y acto seguido comenzaron a celebrarse los congresos provinciales y regionales. El proceso organizativo de CC.OO concluyó con su I Congreso celebrado en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Madrid entre los días 21 y 25 de junio de 1978. De la fuerza que para entonces había conseguido CC.OO es una muestra los 1.500 delegados que asistían al Congreso, en representación, según la propia central de 1,9 millones de afiliados<sup>35</sup>. En el citado congreso, además de aprobarse los estatutos del sindicato, tuvo un papel destacado el tratamiento de los Pactos de la Moncloa, justificándose su apoyo por parte de Marcelino Camacho, cuyo liderazgo fue corroborado con su elección como Secretario General, en nombre de la estabilidad democrática.

Mientras tanto, se habían ido celebrando congresos de las federaciones, a nivel provincial y regional por todo el país. El 20 de febrero de 1977 tenía lugar la Asamblea Constituyente de la

---

35 ABC, 22 de junio de 1978. Según Redero San Román y Pérez Delgado (1994:214) fueron 1.300 los delegados que asistieron al citado Congreso

Unión Sindical de CC.OO de Andalucía y al año siguiente entre el 20 y el 21 de mayo tenía lugar el I Congreso de CC.OO de Andalucía. En lo que se refiere a Córdoba, los dirigentes y militantes de CC.OO, llevaban realizando una intensa labor organizativa desde finales de 1976 y finalmente el domingo 27 de marzo de 1977 tenía lugar la Asamblea Constituyente de la Unión Provincial de CC.OO de Córdoba<sup>36</sup>. La constitución de las CC.OO cordobesas, realizada de forma clandestina como los demás procesos señalados, se inició en el sótano del supermercado Deza de la Avenida de Granada cedido por Antonio Deza para el acto, pero como ocurrió con la andaluza también fue interrumpida por la policía, que además había tomado posiciones en las calles circundantes, aunque pudo finalizarse en La Palomera (al noroeste del barrio del Naranjo, en la sierra de Córdoba)<sup>37</sup>. Entre los aspectos a destacar se encuentra también la elección del secretariado de la UP de CC.OO, que quedó integrada por Manuel Rubia (secretario general), Ildefonso Jiménez, Rafael García Contreras, Laureano Mohedano, Francisco Ferrero Márquez, Manuel Ortiz Caballero, Antonio Hens Porras, Dolores Ruza y José María Fuentes Delgado. Al año siguiente, el 7 de mayo de 1978, tuvo lugar el I Congreso Provincial de CC.OO de Córdoba, celebrado en el cine “La Unión” de Alcolea<sup>38</sup>.

Para estos momentos CC.OO había alcanzado en la provincia de Córdoba una notable estructura organizativa, con presencia en prácticamente todas las ramas productivas, empresas y localidades, aunque el aspecto negativo era el descenso de afiliaciones. Para febrero de 1977, según datos internos de la UP de CC.OO de Córdoba<sup>39</sup>, eran 60.000 los afiliados, una cifra quizás desorbitada o en la que se incluían también a la militancia que no estaba al corriente de la cuota. El caso es que tras una campaña de renovación iniciada en enero de 1978, llegados a finales de ese año, el número de afiliados era de 32.128. Esta última cifra probablemente estuviera más en consonancia con la realidad, ya que según los datos del I Congreso de CC.OO de Andalucía (mayo 1978)<sup>40</sup>, la organización regional contaba con 236.576 afiliados, que en su mayoría pertenecían a las UP de Sevilla, 90.582; Córdoba con 42.752; y Málaga 31.932.

En cuanto a la acción sindical de CC.OO, el ejercicio de moderación que ya venía manteniendo como mínimo desde principios de 1977, aunque desde el año anterior ya era

---

36 Sobre el proceso desarrollado por la Coordinadora Regional de CC.OO de Andalucía para constituir la US de CC.OO-A y el seguido para el establecimiento de la UP de CC.OO de Córdoba, vid. Gutiérrez López, A. 2016. pp. 520-521.

37 Entrevistas a Manuel Rubia, Ildefonso Jiménez, Santiago Marzo, Antonio Hens, Laureano Mohedano, Rafael García Contreras; “La Voz Obrera”. Córdoba. Órgano Provincial de Comisiones Obreras. nº. 3, marzo de 1977; y nº 8, 15 diciembre-15 enero. 77/78.

38 Diario Córdoba, 4 y 9 de mayo de 1978; 8 mayo 2002.

39 “Temas aportados a la reunión de C. Eject. Provincial con la C. Eject. COAN”. Documento manuscrito aportado por Francisco Ferrero Márquez

40 “1 Congreso de CC.OO. de Andalucía. Sevilla 20 y 21 de Mayo de 1978”. Doc. cit. pp. 19-22.

apreciable esa tendencia, fue una de las consignas fundamentales de los procesos congresuales que desarrolló la central en 1978. En todo caso, la dirección de CC.OO de Andalucía, a partir de los Pactos de la Moncloa, ya apostó por una reorientación de su acción sindical hacia la negociación y la moderación, y acorde al nuevo escenario democrático<sup>41</sup>. Llegados a 1978, un adelanto de lo que posteriormente se habría de transmitir en el I Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO de junio, ya puede encontrarse en el I Congreso de CC.OO de Andalucía celebrado el mes anterior. Aquí, el secretario general de CC.OO Andalucía, tras valorar positivamente los Pactos de la Moncloa, afirmaba que el fin fundamental de CC.OO en esos momentos era la consolidación y la defensa de la democracia. Y en relación con esta premisa instaba por tanto a que toda acción sindical, formas y plataforma reivindicativa CC.OO tenían que acomodarse a esos objetivos<sup>42</sup>.

Posteriormente, en el I Congreso de la CS de CC.OO de junio, además de respaldarse los Pactos de la Moncloa, en la “*Ponencia de Acción Sindical*”<sup>43</sup> se determinaba la necesidad de reorientar la práctica sindical hacia la negociación y se criticaban las huelgas sin justificación, planificación ni capacidad de resolución del conflicto. Había que desterrar, se insistía, la acción sindical desestabilizadora, equiparándose esta con la mantenida contra la dictadura, como un medio por el cual reforzar la democracia. El compromiso con la política del consenso determinado por CC.OO quedó asimismo ejemplificado en la convocatoria de asambleas y actos para explicar los Pactos de las Moncloa y asimismo para apoyar la Constitución.

Para finales de 1978, en vísperas por tanto del fin de la vigencia del contenido de los Pactos de la Moncloa, y por ende del tope salarial fijado en la negociación de los convenios colectivos de este año, las circunstancias comienzan a cambiar. Tanto CC.OO como UGT participaron desde septiembre en los encuentros convocados por el Gobierno para una posible reedición de los Pactos de la Moncloa. CC.OO rechazó la propuesta de acuerdo social tripartito (sindicatos, patronal y gobierno) previsto por el ejecutivo. Finalmente el Gobierno no llegó a un acuerdo con los agentes sociales en ninguno de los aspectos planteados, económico, aumento

---

41 Determinaba CC.OO de Andalucía en definitiva que la actuación sindical no podía seguir poseyendo la misma dinámica que durante el franquismo, apostándose por una acción responsable con la democracia y las condiciones de los trabajadores. “Análisis de los últimos conflictos más importantes de Andalucía”. Informe Interno. US de CC.OO de Andalucía. Andalucía, 26 de noviembre de 1977. El secretario general, Eduardo Saborido Galán. Archivo Histórico CC.OO-A. “Acción Sindical Actual”. p. 6. En “Resoluciones del Consejo Regional de Andalucía de Comisiones Obreras”. Consejo Regional de Comisiones Obreras de Andalucía. Córdoba, 11 de diciembre 1977. Documento aportado por Francisco Ferrero Márquez.

42 “1 Congreso de CC.OO. de Andalucía. Sevilla 20 y 21 de Mayo de 1978”. Doc. cit. pp. 6-7.

43 “Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 1º Congreso. Ponencia sobre: la Acción Sindical de la Confederación Sindical de CC.OO”. Doc. cit. pp. 21-24. Documento aportado por Ildefonso Jiménez Delgado.

salarial en los convenios de 1979, tipo de pacto, y en diciembre fijó de forma unilateral la política económica a seguir para el año siguiente.

Por otro lado, la decisión adoptada por CC.OO en septiembre de 1976 de organizarse como estructura sindical le costó la salida de militancia del PTE y ORT, que curiosamente, al establecer luego sus propias organizaciones sindicales, CSUT y SU respectivamente, contribuyeron al fomento de la división sindical. La irrupción en el escenario sindical estatal del Sindicato Unitario, SU, y de la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores, CSUT, no tuvo especial relevancia en Córdoba como tampoco su organización significó un transvase significativo de militancia de CC.OO. El SU comenzó a establecerse a nivel provincial a principios de 1977 y estaba estrechamente vinculado al partido que lo impulsó, la ORT, dirigido por Teresa Feria Parreño. Mayor trascendencia poseyó la CSUT, que dirigido por Francisco Ortiz Atenciano iniciaba su presencia en Córdoba en marzo de 1977, fundamentalmente por su vinculación orgánica con el Sindicato de Obreros del Campo, SOC, quien proporcionaba el grueso fundamental de la militancia<sup>44</sup>.

Herederas de las Comisiones de Jornaleros, dinamizadas por el PCE (i) -desde 1975 PTE- para impulsar las Comisiones Obreras en los campos andaluces, el SOC se constituye como sindicato en la Asamblea que las Comisiones de Jornaleros celebraron el 1 de agosto de 1976 en Antequera<sup>45</sup>. No cambiaban por ello los presupuestos ideológicos anteriores, una amalgama de comunismo, anarquismo, cristianismo y un incipiente nacionalismo andaluz. Tampoco variaron sus reivindicaciones, fundamentadas en la reforma agraria y la lucha contra el desempleo, con la bandera andaluza como enseña principal. Los feudos del SOC también seguirán siendo los mismos que anteriormente, los pueblos de Cádiz, Sevilla y Córdoba (con alto índice jornalero) en torno al Guadalquivir<sup>46</sup>. El 28 de abril de 1977 el SOC era legalizado junto a CC.OO y UGT y acto seguido prosiguió su organización mediante la celebración de su I Congreso celebrado en Morón de la Frontera entre el 2 y el 4 de septiembre de 1977, considerado como su congreso constituyente.

En lo que se refiere a Córdoba el sindicato jornalero quedó formalizado oficialmente el 1 de mayo de 1977 mediante la celebración de la I Conferencia Provincial del SOC. En este acto se

---

44 Vid. Gutiérrez López, A. (2016: 47).

45 Sobre los inicios, características y evolución de las Comisiones de Jornaleros y del SOC, vid. Casero, F y Sánchez, G. (1978); Fundación Espai en Blanc (2008); Gutiérrez López, A. (2016: 423-426); Köhler, H. D. (1995:293); Ocaña Escolar, L. (2006); Simón Arce, R. (2013:90-91); Tabares Carrasco, E. (2005).

46 La presencia cordobesa siguió siendo significativa en ese nacimiento del SOC, como lo avala la asistencia de representantes de 14 pueblos de la provincia, y que junto a líderes jornaleros andaluces como Francisco Casero (Marchena), Gonzalo Sánchez Fernández (Lebrija), el sacerdote Diamantino García Acota (Los Corrales), conocido como “*El cura de los pobres*”, estuvieron en la cúpula dirigente Antonio Gómez Martín, “*El Vendimia*”, (Posadas) y Francisco Ortiz Atenciano (Baena).

eligió a su comité ejecutivo que quedó formado por Francisco Ortiz Atenciano (presidente), Antonio Salamanca, Fernando López, Alfonso González, Pedro Moscoso, Alfonso Sánchez y Carmelo Sánchez. Según las declaraciones del presidente del SOC de Córdoba, Francisco Ortiz, al diario “Córdoba” a principios de septiembre de 1977, en la provincia de Córdoba el sindicato poseía 4.700 afiliados que en su mayoría eran de las localidades de Baena, Posadas, Rute y Palma del Río, mientras que a nivel andaluz eran 35.000 los afiliados. La acción sindical del SOC, muy distante de la vía moderada que representaba CC.OO y UGT y sus acciones fueron adquiriendo desde 1978 mayor contundencia. Las ya realizadas anteriormente, como la negociación de jornales en las campañas agrarias y la convocatoria de manifestaciones, fueron acompañadas con ocupaciones temporales, huelgas de hambre y movilizaciones generales, que en no pocas ocasiones derivaron en enfrentamientos con los efectivos policiales (Gutiérrez López, 2016:663-664).

Por otro lado la CSUT andaluza, a cuya estructura estatal pertenecía el SOC, determinaba en junio de 1978 la puesta en marcha del Sindicato Andaluz de Trabajadores, eligiéndose para la secretaría general al dirigente del SOC Francisco Casero<sup>47</sup>. Vinculado al PTA, el sindicato andaluz también siguió la misma acción sindical que el SOC y participaron conjuntamente en las acciones reivindicativas, y al final, con una CSUT en crisis el SAT fue ocupando su espacio y abogó por la formación en Andalucía de un “*bloque sindical de clase*” (Gutiérrez López, 2016:667-668).

UGT afrontaba la transición en unas complicadas circunstancias derivadas de su práctica incomperecencia en lucha sindical durante la auténtica mayor parte de la dictadura franquista, por la escasez de organizaciones y estructuras en el interior, y su debilidad en número de militantes. Tales circunstancias comenzaron a sortearse desde la celebración del XXX Congreso de UGT, 15-18 de abril de 1976, el cual fue tolerado por el Gobierno de Carlos Arias mediante el consentimiento del ministro de Gobernación, Manuel Fraga, y contó con la asistencia de los importantes dirigentes de la socialdemocracia europea<sup>48</sup>. El lema del Congreso de UGT, “*A la unidad sindical por la libertad*”, ya de por sí era una declaración de intenciones sobre el rechazo a la propuesta de unidad de CC.OO. Y las intervenciones de los dirigentes socialistas, Nicolás Redondo por la UGT y Felipe González por el PSOE también fueron en esa línea, defensa de la

---

47 “Aunque todavía con estatutos provisionales. Constituido el Sindicato Andaluz de Trabajadores” ABC, 13 de junio de 1978.

48 Sobre el citado congreso de UGT vid. “1976-2001: 25 aniversario del XXX Congreso Confederal. UGT, un Sindicato para el siglo XXI”. En Revista Unión, nº 199. 2001; Mateos López, A. (2009:147-148); Redero San Román, M. (1992:186-187); Vega García, R. (2011.5-8, 28)

pluralidad sindical, unidad sindical sí pero solamente de acción, y reafirmación de la identidad y voluntad de que UGT buscara su propio espacio sindical.

Existe un amplio consenso en la consideración de que a partir de este Congreso, aún faltando más de un año para se produjera la legalización sindical, UGT poseyó un amplio margen de maniobra y actuación pública, de tolerancia gubernamental, como también el PSOE, que desde luego no poseían las demás formaciones democráticas, siendo un factor relevante para la gran proyección que iban a ir logrando entre los trabajadores<sup>49</sup>.

En este sentido, al respecto de militancia, UGT pasó de unos 7.000 afiliados a fecha del citado Congreso de abril de 1976 a casi 1 millón para agosto de 1977<sup>50</sup>. Las razones que explican el espectacular avance organizativo de UGT, independiente de la tolerancia gubernamental, están relacionadas con la financiación millonaria que recibió por parte de la socialdemocracia europea, igual que el PSOE, y de organizaciones sindicales internacionales de las que formaba parte, como CIOSL y CES (Mateos López, 2009:145-147; Vega García, 2011:37). Al respecto del espectacular proceso afiliativo, Balfour (1990: 253-254) indica que entre las causas hay que tener en cuenta el trasvase de militancia de CC.OO, por una mayor sintonía con el PSOE, hacia UGT, que este sindicato procedió a una organización más rápida que CC.OO, y también estaría motivado por la rápida deriva de UGT hacia la socialdemocracia. Ese giro hacia posiciones moderadas quedó representado en el XXXI Congreso del 25 al 28 de mayo de 1978 y en las ponencias aprobadas, que resultó tenso además por ratificarse la vinculación con el PSOE y las críticas de delegaciones territoriales que disientan con la postura oficial de apoyo a los Pactos de la Moncloa<sup>51</sup>.

Para ambas circunstancias en UGT, incremento de militancia y cambio estratégico, también hay que tener en cuenta que un sector de la USO acabó finalmente integrándose en UGT, el cual asimismo era favorable a los pactos sociales. Efectivamente, en septiembre de 1977, poco después de que USO celebrase su I Congreso en abril de 1977, un grupo dirigido por el propio secretario general de USO, José María Zufiaur, ya comenzaba a abandonar el sindicato para integrarse en UGT, mientras que en un Congreso Extraordinario de USO se elegía como

---

49 Según Rubén Vega García (2011: 8-9) entre las razones se encuentran el hecho de que para los reformistas del franquismo, dirigidos por Fraga, los socialistas sí tenían cabida en su programa de cambio político y en cambio se aplicaba una “*represión selectiva y discriminatoria*” a PCE y CC.OO debido a la relevancia que habían alcanzado. Manuel Redero San Román (1992: 155) califica tales contemplaciones con la UGT por parte del Gobierno, especialmente en lo que se refiere a la celebración de Congreso, como “*tolerancia selectiva*”, y estarían relacionadas con el deseo de ganar en credibilidad interna y externa, indicando además que a partir de entonces UGT pudo tener una actuación pública y ganó así presencia en los centros de trabajo y entre los trabajadores.

50 Cifras de afiliación cit. en Caro Cancela, D. (2000:356-357); Vega García, R. (2011: 28-29).

51 “Tensiones y discrepancias en el XXXI Congreso de la UGT”. El País. 26 de mayo de 1978; Val del Olmo, J. A. (2004: 84)

nuevo secretario general a Manuel Zaguire. El ingreso oficial de esa tendencia de USO en UGT se realizó de manera oficial en diciembre del mismo año mediante el llamado Congreso de Unificación, aunque realmente fue una absorción de ese sector por parte de UGT<sup>52</sup>. Integraba con esta operación UGT no solamente un importante número de militantes, unos 215.000, sino también cuadros dirigentes con experiencia y además al ex dirigente de USO, que además ya era partidario por entonces de la concertación social y será parte fundamental en la inclinación de UGT por esta tendencia.

En lo que se refiere a la provincia Córdoba, las informaciones señaladas del XXX Congreso de UGT reflejan refleja la casi inexistente articulación orgánica y debilidad militante con que el sindicato iniciaba la transición. De los entre 700 y 800 delegados que asistieron, 94 pertenecían a la estructura andaluza y solamente 9 representaban al ugetismo cordobés<sup>53</sup>. La reorganización en Córdoba de la UGT fue impulsada por los escasos cuadros que poseía el PSOE, consiguiéndose al final del franquismo y el principio de la transición reunir a un reducido número de militantes en Enseñanza, y posteriormente abordaron la tarea de extenderse hacia las empresas metalúrgicas y el sector hostelero. En todo caso, hasta 1976 no pudieron disponer de una dirección provisional (Zapico Ramos, J. M. y Aparicio Baroque, R. 2005: 34-37).

Teniendo en cuenta las informaciones del diario “Córdoba”, también aquí, UGT poseyó esa tolerancia y permisividad a la que antes nos hemos referido, lo cual ciertamente les proporcionó presencia y proyección. Podría incluso decirse que tal actividad del diario, directa o indirectamente, proporcionaba publicidad a UGT en Córdoba. Sin haberse producido aún la legalización, en julio de 1976 el Diario Córdoba publicaba un comunicado a cargo de su Federación Provincial, y anunció asimismo en octubre que el sindicato estaba preparando un acto público a modo de presentación. El mismo diario anunció a mediados de enero de 1977 que UGT estaba lanzando en Córdoba una campaña de afiliación y adelantaba que iba a realizar una rueda de prensa a los medios de comunicación. Efectivamente tuvo lugar el 15 de enero, informándose en ese acto de los miembros de la dirección provincial: Vicente Jiménez, Emilio Fernández Cruz, Manuel Monje, Joaquín Blanco, Francisco Rodríguez, Fernando Cazalla, Manuel Álvarez y Germán Toledano<sup>54</sup>.

Desde comienzos de 1977, ya sí fue evidente una mayor estructura orgánica de UGT en Córdoba, lo cual también era sintomático de la llegada de militantes, apareciendo las

---

52 Vid al respecto: El País, 17 y 20 de diciembre de 1977; Gutiérrez López, A. (2016: 651-652); Palomeque López, M. C. (2009:16); Sagardoy Bengoechea, J. A. y León Blanco, D. (1982:36-37); Vega Gracia, R. (2011:62).

53Fundación Largo Caballero (1996). “20 años avanzando en libertad (1976-1996)”. Madrid. Cit en Caro Cancela, D. (2002-2003:26).

54 Diario Córdoba, 22 de julio, 10 y 12 de octubre de 1976; 14 y 16 de enero de 1977.

federaciones provinciales del metal, enseñanza, construcción y se avanzó en la configuración de las estructuras del textil, transportes y banca<sup>55</sup>. Era el inicio de un notable crecimiento de UGT en la provincia, que se verá reforzado después de la legalización sindical y adquirirá mayor relevancia aún con los resultados que conseguirá el PSOE en las elecciones generales del 15 de junio de 1977. Para encarar la nueva etapa política y sindical, UGT de Córdoba celebraba un Pleno Provincial a finales de octubre de 1977 en el que además se nombró una nueva dirección con Emilio Fernández Cruz al frente<sup>56</sup>.

Entre los cometidos que desarrolló la nueva ejecutiva se encuentra el ejercicio de una acción sindical moderada en cuanto a movilizaciones y negociación de convenios en la línea de los presupuestos de los Pactos de la Moncloa, el reforzamiento orgánico mediante la estructuración de uniones locales y federaciones. Y el avance fue ciertamente relevante, para principios de julio de 1978, cuando tuvo lugar el IV Congreso Provincial de UGT, según el sindicato, el número de afiliados era ya de 25.000, y además en las elecciones sindicales habrían conseguido 660 delegados<sup>57</sup>. Además de las dificultades para profundizar en la organización y extensión de las federaciones de rama y de las uniones locales, lo cual no se concluirá hasta ya entrados los años 80, la UGT cordobesa tuvo que afrontar ciertas crisis internas que finalmente harán su aparición en el V Congreso de 1980.

En el empresariado la situación va a ser muy distinta al escenario de fragmentación y polarización sindical, poniéndose en marcha rápidamente un proceso de agrupamiento de las organizaciones empresariales que habían ido apareciendo. Inicialmente el empresariado había comenzado un proceso organizativo con unas estructuras de tipo provincial para posteriormente avanzar hacia una organización regional y estatal. Durante el franquismo los empresarios no tuvieron necesidad de organizarse, y según Manuel Redero San Román salían de la dictadura desorientados, pero la rápida formalización de la CEOE (junio de 1977) acabó con las discrepancias entre las formaciones empresariales, dando lugar a un “*sistema asociativo jerarquizado y único*” (2013: 73-74).

En la provincia Córdoba la actividad organizativa generada a comienzos de 1977 dará lugar a la configuración en enero a la Asociación General de Empresarios, que para mayo, según la organización, englobaba a unos 200 empresarios cordobeses, mientras que también se formalizaba Confederación Provincial de Empresarios<sup>58</sup>. Ambas organizaciones cordobesas,

---

55 Entrevista a Antonio Sánchez de Julián; Zapico Ramos, J. M. y Aparicio Baruque, R. (2005: 43-44); Diario Córdoba 14 de mayo de 1977.

56 Diario Córdoba, 2 de noviembre de 1977.

57 Respectivamente, Córdoba, 1 de julio de 1978; Zapico Ramos, J. M y Aparicio Baruque, R. 2005: 57.

58 Diario Córdoba 12 de enero; 13 de mayo de 1977.

junto a otras de índole estatal con presencia en Córdoba, darán lugar en junio del mismo año a la CECO, Confederación de Empresarios de Córdoba. Paralelamente se fue generando la que sería la Asociación Provincial de Empresarios de Pequeña y Mediana Empresa del Comercio de Córdoba, APEPEMCO. En agricultura y ganadería los empresarios cordobeses también abordaron un proceso organizativo que dará lugar a la creación de la Asociación Cordobesa de Empresarios Agropecuarios, ACEA, y también se formalizaba la Unión de Agricultores y Ganaderos de Andalucía, UAGA. El paso siguiente del empresariado cordobés fue su inclusión en las grandes organizaciones nacionales. En primer lugar entre finales de 1977 y principios de 1978, CECO se adhería a CEPYME y para marzo de este año formaban asimismo parte de la CEOE y de la Confederación Nacional de empresarios<sup>59</sup>.

Por otro lado, la acción sindical determinada por las centrales mayoritarias, CC.OO y UGT, conscientes de la necesidad del reforzamiento del proceso democrático y del consenso, hubo de amoldarse a las premisas marcadas en los Pactos de la Moncloa. Comenzaban de tal manera desde 1977 ambas centrales un transcurso por el diálogo y la concertación social que en todo caso no fue continuado en el tiempo por las dos centrales. Su actitud en este sentido, como se ha señalado en el breve análisis de estas centrales, estuvo determinada por la moderación reivindicativa. Lo cual supuso un descenso de las movilizaciones con respecto a 1976, centradas esencialmente en reivindicaciones de tipo económico y laboral mientras prácticamente desaparecieron las de índole política.

Asimismo, se ha de tener en cuenta la competencia abierta entre las dos grandes centrales sindicales, una de las características esenciales en la dinámica sindical del momento, y especialmente a cuentas de la consecución de la preponderancia en el movimiento obrero. Se asistió desde la legalización sindical a una constante comunicación de cifras de afiliación aportadas por CC.OO y UGT, ciertamente espectaculares, en cuyo trasfondo se encontraba la citada rivalidad sindical, como también la dificultad de contabilizar el número de afiliados<sup>60</sup>. Para principios de 1978, CC.OO asegura poseer unos 2 millones de afiliados y según UGT, con motivo del XXXI Congreso (mayo 78), estaría rozando esa cantidad. A estos casi 4 millones de afiliados habría que incluirles los de las demás centrales sindicales, como entre otros, los 500 mil que decía poseer USO, los 300 mil de CNT, o los 225 mil de la CSUT que había declarado poseer todavía en julio de 1977 (Gutiérrez López, A. 2016: 671). Estaríamos para 1978 en unas cifras de afiliación que rondarían los 6 millones, el 70% de los trabajadores (Gómez Oliver,

---

59 Gutiérrez López, A. (2016: 515, 619-621); Palacio Morena, J. I. (1990: 567); VV.AA. (199:157).

60 Para tales circunstancias, Führer, I. M. (1996:92); Gutiérrez López, A. (2016: 667-671); Miguélez Lobo, F. (1995: 216); Oliet Palá, A. (2000:441).

2001:467), cuando por regla general el volumen de afiliación para ese año ha sido fijado en un 54,37-57,4%, e iría cayendo progresivamente desde entonces<sup>61</sup>.

Pero independientemente de estas cifras, la preponderancia y la categoría de mayor representatividad sindical no la iban a marcar los datos de afiliación de cada central sindical sino que serían medidas mediante las elecciones sindicales. Como posteriormente se analizará más detenidamente, los primeros comicios sindicales de la democracia, celebrados en 1978, certificarán la relevancia de CC.OO en el movimiento obrero, consiguiendo el 34,5%, y la rápida reorganización de UGT, que lograba el 21,7%. En lo que se refiere a Córdoba, CC.OO con el 47,1% y UGT con el 29,05%, también conseguían rebasar ampliamente a las demás candidaturas.

Esta competencia y pugna por la hegemonía sindical se encuentra detrás de los movimientos sindicales que estaban por llegar. Después de que en 1979 quedaran rotas las líneas del consenso y la concertación, y tras una unidad de acción temporal entre las dos centrales mayoritarias, UGT, abordó un giro estratégico que le llevó a un entendimiento con patronal del que saldrán el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) y el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), pactos sociales que serán tratados en el siguiente capítulo.

### **Capítulo III. El comienzo del sistema democrático, fin del consenso e incremento de la divergencia sindical (1979-1981).**

#### **1. Contexto político, económico y social. La conclusión del consenso.**

La aprobación de la Constitución por las Cortes el 31 de octubre de 1978 y posteriormente por los españoles en el referéndum 6 de diciembre, además de sancionar el fin de la transición, significó la expiración de una etapa en la que el consenso político practicado hasta entonces en base a negociaciones y acuerdos dejó de ser un objetivo prioritario. De hecho quizás, el último momento en que se escenificó la voluntad política y sindical de colaboración y suma de esfuerzos tuvo lugar con motivo de la campaña para el referéndum de la Constitución mediante la gran actividad desplegada por los principales partidos políticos y las formaciones sindicales pidiendo el voto favorable a la Constitución. En todo caso, lo cierto es que el cierre de la fase que se inició con los Pactos de la Moncloa ya venía vislumbrándose desde mediados de 1978 como consecuencia de los movimientos políticos y sindicales que estaban produciéndose.

---

61 Vid. Gómez Oliver, M. (2001); Miguélez Lobo, F. (1995: 217); Picó, J. (1992: 283); Soto Carmona, A. (1996: 398).

En este sentido el PSOE, con el soporte de UGT, comenzó a cambiar su estrategia política en busca de unas nuevas elecciones generales que le posibilitaran la llegada al gobierno. Felipe González ya venía declarado desde agosto de 1978 que una vez finalizado el proceso constitucional se tenían que convocar elecciones generales. Desde otoño esa reclamación fue constante por parte del PSOE, negándose al mismo tiempo a una repetición de los Pactos de la Moncloa (Arráez Bueno, A. 2017: 127). Con el texto constitucional ya prácticamente terminado, a finales de octubre Felipe González ponía en tela de juicio en *El País* la necesidad de prolongar el consenso señalando que «España necesita un Gobierno fuerte que salga de esta política de provisionalidad basada en el consenso». En el mismo medio, Manuel Chaves (diputado del PSOE y miembro de la ejecutiva de UGT), ya había indicado el mes anterior que la continuidad de un consenso general sería lo conveniente para el actual gobierno de UCD pero negativo para el país y los trabajadores. El PCE por su parte también se alineaba en la posición de que el consenso no tenía sentido una vez aprobada la Constitución (Ortiz Heras, M. 2011:359). Por tanto, teniendo en cuenta las estrategias políticas de la oposición, como también en el ámbito sindical, la continuación del consenso no tenía cabida una vez aprobada la Constitución.

En última instancia, la metodología política del consenso aplicada durante la legislatura constituyente terminó cuando la Constitución entraba en vigor el 29 de diciembre. De hecho, ese mismo día el presidente Adolfo Suárez disolvía las Cortes Generales y convocaba elecciones generales que se celebrarán el 1 de marzo de 1979<sup>62</sup>. Los resultados de las elecciones fueron prácticamente similares a los de junio de 1977 para las dos grandes formaciones, vencía UCD con el 34,52% de los votos, el PSOE mejoraba consiguiendo el 29,20%, aunque no recortaba significativas distancias con UCD. Se confirmaba por tanto el modelo del bipartidismo imperfecto.

Tras la victoria de UCD, sin conseguir nuevamente la mayoría absoluta, el propio Adolfo Suárez en su discurso de investidura como presidente proclamaba oficialmente el fin del consenso que anteriormente se había llevado a cabo: «[...] el consenso ha terminado [...] la Historia juzgará el consenso constitucional como uno de los pilares básicos de la España moderna. Fue una solución excepcional para un momento igualmente excepcional de nuestra

---

62 La convocatoria de unas nuevas elecciones generales fue decisión del presidente del Gobierno Adolfo Suárez ante las alternativas que se le presentaban con la disposición transitoria octava de la Constitución, dimitir y recurrir al voto de investidura en el Congreso o bien la de convocar elecciones. Además, en la Constitución se había introducido, a instancias del PSOE, la disposición transitoria quinta, por la cual, aprobado el texto constitucional se podían convocar elecciones, lo que obedecía al deseo del PSOE de poder llegar al poder. También estaba de acuerdo la UCD de Suárez con la convocatoria electoral, consciente de que siguiendo con los resultados de las elecciones del 15 de junio de 1977 tendría que seguir pactando con otras fuerzas políticas y el partido de Suárez aspiraba a gobernar con una mayoría que ya estuvo a punto de llegar en los anteriores comicios. Vid. Sánchez, J. (1979:77-120).

*evolución política, una prueba de la madurez y responsabilidad de los partidos políticos a la hora de defender los verdaderos intereses del pueblo y del Estado»*<sup>63</sup>. La misma campaña electoral, continuada en el tiempo ya que el 3 de abril del mismo año tenían lugar las primeras elecciones municipales de la democracia, se encargó de certificar el fin del consenso.

Los resultados de los comicios municipales, que ponían fin a los ayuntamientos franquistas, confirmaron ese equilibrio entre UCD y PSOE aunque favorable al partido de centro, que en todo caso ya comenzaba a perder votos y además ciudades importantes quedaron en manos del PSOE y PCE. UCD lograba el 30,63% de los votos y el PSOE se situaba en el 28,17%. La tercera fuerza política fue el PCE con 13,06%, alcanzaba sus mejores resultados en Córdoba capital, la única capital de provincia de España en que vencía y que iba a tener a un alcalde comunista, Julio Anguita, el “*Califa Rojo*”.

Además de la doble cita electoral, políticamente, la primera legislatura de la democracia marcaba por tanto el comienzo de una nueva etapa caracterizada políticamente, además de por el fin del consenso, por la institucionalización y reforzamiento del sistema de partidos, el afianzamiento del proceso democrático y el desarrollo de la Constitución. Al mismo tiempo se fue disponiendo la configuración del nuevo Estado autonómico, en el País Vasco y Cataluña tenían lugar en octubre de 1979 sendos referéndum de los Estatutos de Autonomía, en marzo de 1980 celebraban sus primeras elecciones autonómicas. Mientras que el proceso de autonomía en Andalucía fue a la postre un serio problema en UCD y en el seno del propio Gobierno.

En cuanto a los partidos políticos, el fin del consenso conllevó una apuesta decidida por el desarrollo de sus propias políticas y propuestas. Asistiremos en este sentido a importantes modificaciones, especialmente tras los dos procesos electorales de 1979, cuya convocatoria y realización lógicamente también propiciaron esas dinámicas propias en las formaciones políticas. Marcaron además los comicios el inicio del enfrentamiento político entre UCD y el PSOE, configurados como los dos grandes partidos políticos.

UCD, el partido del Gobierno, no solamente tuvo que hacer frente a la difícil coyuntura política y económica del período que se iniciaba, sino también a las embestidas del PSOE (incluida la moción de censura de mayo de 1980) para llegar al poder, la gran conflictividad laboral con la que ya se inauguraba 1979, y asimismo a la presión de la patronal. La situación de UCD se agravó progresivamente además como consecuencia de las cada vez más evidentes y públicas tensiones internas, paradójicamente el propio Adolfo Suárez era cuestionado hasta

---

63 Entrecorrido propio. Discurso de investidura de Adolfo Suárez González. Congreso de los Diputados, viernes 30 de marzo de 1979. Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados. El discurso se encuentra reproducido íntegramente en [www.congreso.es/public\\_oficiales/L1/CONG/DS/PL/PL\\_003.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L1/CONG/DS/PL/PL_003.PDF)

dentro de su propio partido. Se asistirá desde entonces por tanto a un recrudescimiento de la crisis interna de la UCD, abierta ya definitivamente desde principios de 1980, que acabó por desestabilizar totalmente al partido de centro y finalmente llevarlo a su descomposición<sup>64</sup>. Entre tanto, Adolfo Suárez presentó la dimisión como presidente del Gobierno, también de UCD a finales de 1981, y acto seguido le sucedía Leopoldo Calvo Sotelo al frente del Ejecutivo.

Las circunstancias que fue atravesando el partido de Adolfo Suárez hasta que definitivamente entró en barrena, contrastaban notablemente con la ascendencia que iba logrando el PSOE. Convertido en alternativa de gobierno y con el objetivo de alcanzar La Moncloa, el PSOE procedió a la descarga de bagaje ideológico, como ya había hecho el PCE al respecto del leninismo (IX Congreso, abril 1978). A iniciativa de Felipe González, el PSOE en el Congreso Extraordinario del 28-29 de septiembre de 1979 abjuró del marxismo como fundamento ideológico del partido, considerado como un lastre de cara a la consecución del poder político. Obviamente este viraje hacia el centro revistió importantes discrepancias internas, y además supuso un mayor control de las bases militantes que fue parejo a un reforzamiento de la dirección central del PSOE<sup>65</sup>.

En lo que se refiere específicamente a las relaciones laborales, también fue siendo evidente que se estaba entrando en una nueva etapa, y diversas actuaciones de los sindicatos mayoritarios estarían en sintonía con las posiciones de sus partidos políticos de referencia. Probablemente, el momento en que fue del todo evidente que el consenso practicado también en el ámbito laboral hasta entonces ya era historia quedó representado precisamente unas semanas después del referéndum constitucional. Los intentos por reconducir los Pactos de la Moncloa y en última instancia formalizar un acuerdo en materia laboral, se realizaron esencialmente a través de unas Jornadas de Reflexión impulsadas por el ministro de economía Fernando Abril Martorell, con participación de Gobierno y los agentes sociales, que acabaron fracasando para finales de 1978. No hubo acuerdos en ningún sentido, como tampoco para regular la negociación colectiva de 1979. El 28 de diciembre de 1978, tras meses de negociaciones entre Gobierno, empresarios, CC.OO y UGT, aparecía el Real Decreto por el cual el Gobierno dictaba unilateralmente que el aumento salarial en la negociación colectiva quedaba establecido en una banda del 11-14%, con el 13% como referencia.

---

64 Sobre UCD vid. Hopkin, J. (1993:185-210); Morán, G. (2009); Ortiz Heras, M. (2013: 185-200); Rivas Arjona, M. (2014).

65 Vid. Gillespie, R. (1991:3181, 367-369); Köhler, H. D. (2002:140); Méndez, 2000:132; Muniesa Brito, B. (2005:106); Urbano, P. "El Congreso de la confrontación" en ABC, 20 de mayo de 1979; Val del Olmo, J. A. (2004:223-230).

En el aspecto legislativo referente a las relaciones laborales, en aplicación de lo establecido en el artículo 35.2 de la Constitución, desde junio de 1979 se inició la tramitación parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores, ET, y fue aprobado en las Cortes el 20 de diciembre del mismo. Se configurará el ET como la norma que diseñaba, regulaba el marco de relaciones laborales y las democratizaba, reconociéndose en él los derechos fundamentales de los trabajadores. Será por tanto fundamental para la contribución a la democracia en España. Junto al Acuerdo Básico Interconfederal, ABI, suscrito por la UGT y la CEOE y del que posteriormente nos ocuparemos, el ET constituye el origen legal y social del nuevo sistema de relaciones laborales basado en la concertación corporatista que seguirá desarrollarse durante la década siguiente. Un proceso este no exento de problemas y contradicciones y que ya de inicio, las conversaciones entre UGT y patronal que acabaron en firma del ABI, supusieron la ruptura de la efímera unidad de acción sindical CC.OO-UGT contra las medidas económicas de Gobierno.

Desde el punto de vista económico, el año 1979 comenzaba con la tendencia positiva derivada de los ajustes macroeconómicos que se adoptaron hacia año y medio. La moderación salarial aplicada a los convenios de 1978 contribuyó a la reducción de la inflación, pero no se produjo el crecimiento económico augurado por el Gobierno y el desempleo siguió aumentando. En todo caso, las esperanzas de recuperación económica comenzaron a quebrarse en el mismo 1979 como consecuencia de una nueva crisis internacional del petróleo y sumieron a la economía española en una importante recesión que se mantuvo en los años siguientes<sup>66</sup>.

A modo de ejemplo, los expedientes de empleo presentados por las empresas en 1979 afectaron a más de 300.000 trabajadores (Soto Carmona, A. 1998:126) y las cifras de desempleo, que en este año fueron superiores a 1 millón de parados aumentaron hasta aproximarse a los 3 millones en 1985 (Serrano Sanz, J. M. 1994:158). El denominado “*Programa a Medio Plazo*” determinado por el Gobierno en el verano de 1979 se fundamentó en el incremento de la flexibilización de las relaciones laborales (Soto Carmona, A. 1998: 126), sin intentarse la restauración un pacto social con los sindicatos, lo cual según Alberto Oliet era tan necesario como difícil la aplicación de “*terapias consensuadas*” en una España con “*obstáculos propios añadidos*” (2000:451).

Teniendo en cuenta por tanto, la banda salarial aplicada por el Gobierno para la negociación de los convenios de 1979, el frente sindical para desbordar el tope de los incrementos salariales, la ausencia de un pacto social y el empeoramiento de la situación

---

66 Sobre los efectos de la crisis económica de 1979 en España vid. Serrano Sanz, J. M. (1994:152-153); Soto Carmona, A. (1998:126); García Delgado (1990) cit. en Oliet Palá, A. (2000:451).

económica, las movilizaciones obreras que comenzaron desde principios de 1979 convertirán a este año en el más conflictivo laboralmente desde los inicios de la transición.

En definitiva, el principio de la etapa posconstitucional estuvo sometido a importantes tensiones políticas, económicas y sociales. A este clima de inestabilidad, al que hay que sumar la creciente descomposición del Gobierno y de la UCD, contribuyó además el aumento de los atentados terroristas, que favoreció decisivamente al incremento del ruido de sables y que ganase posiciones la tendencia hacia el golpismo militar. Una de las primeras tentativas en este sentido para acabar con la naciente democracia ya había sido desarticulada en noviembre de 1978 mediante la conocida como “Operación Galaxia”<sup>67</sup>. Uno de los cabecillas de esa intentona, que solamente fue condenado a poco más de medio año de cárcel, el teniente coronel de la Guardia Civil Antonio Tejero Molina volvería a intentarlo nuevamente el 23 de febrero de 1981 en el Congreso de los Diputados, precisamente cuando se procedía a la votación de investidura como presidente del Gobierno de Leopoldo Calvo-Sotelo en sustitución de Adolfo Suárez.

## **2. Las centrales sindicales y el nuevo marco de relaciones laborales: el impulso de la concertación y el diálogo social.**

La acción sindical también se vio condicionada por el nuevo escenario generado desde finales de 1978 determinado por el fin del consenso, las dos convocatorias electorales, la polarización política entre UCD y PSOE, la competencia sindical UGT-CC.OO y el respaldo político a sus formaciones afines, la inestabilidad política y social que se veía incrementada por las amenazas a la democracia (terrorismo y golpismo) y los efectos de la crisis económica. Todos estos factores, además de aspectos propios de las organizaciones sindicales, como también de la implementación del articulado de la Constitución en la configuración del sistema de relaciones laborales (especialmente el referido al Estatuto de los Trabajadores), determinaron especialmente la estrategia sindical.

En primera instancia, CC.OO y UGT tendieron a una acción unitaria contra el Decreto-Ley del 28 de diciembre de 1978 que fijaba una nueva banda salarial, con el 13% de referencia, en los convenios colectivos de 1979, posición que también fue secundada por otras formaciones sindicales, lo cual generó una conflictividad laboral inusitada hasta entonces. Tras casi medio año de acción conjunta comenzó el cambio de estrategia de UGT, tendente a una acción más

---

67 Se trataba de un plan, abortado por el CSID, para dar un “golpe de mano” y establecer un gobierno de concentración, de salvación nacional, dirigido por un militar, que detuviese el proceso democrático. Estaba orquestado fundamentalmente por militares y dirigido por el ultraderechista Ricardo Sáenz de Ynestrillas, capitán del Ejército agregado a la Policía Armada y el teniente coronel de la Guardia Civil Antonio Tejero Molina, los cuales se reunían en la cafetería Galaxia de Madrid. Sobre la “Operación Galaxia” vid. Morán, G. 2009: 299; Powell, 2001: 264; Val del Olmo, J. A. (2004: 267).

moderada y al entendimiento con la patronal, lo cual aumentó de paso el nivel de enfrentamiento entre ambos sindicatos.

En relación con el giro estratégico también se encontraba la proximidad de las elecciones sindicales de 1980 y por tanto la pugna por la primacía sindical. Contribuyeron además los comicios sindicales a redimensionar el enfrentamiento entre las dos grandes centrales sindicales. En esta ocasión nuevamente conseguirían la auténtica mayoría de los delegados, confirmándose de tal manera otro de los elementos definitorios de esta etapa, el bisindicalismo establecido entre CC.OO y UGT. Motivo asimismo de enfrentamiento en este espacio de tiempo, aunque en realidad el debate estuvo presente desde el mismo momento de la legalización sindical, fue el referente al modelo sindical que habría de establecerse; consistente en la prioridad a los comités de empresa, posición defendida por CC.OO aunque con matices, o a las secciones sindicales, como pretendían UGT y CNT. La controversia quedaría zanjada, como posteriormente destacaremos, con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, el inicio nuevamente de la proclividad al diálogo social y al pacto, sin todavía intervención gubernamental, propiciaría desde entonces el desarrollo de un ciclo de concertación social que se extendería hasta mediados de los años 80. Con el antecedente de los Pactos de la Moncloa, la concertación social quedará plasmada en el Acuerdo Básico Interconfederal, ABI, el Acuerdo Marco Interconfederal, AMI, el Acuerdo Nacional de Empleo, ANE, el Acuerdo Interconfederal, AI, y el Acuerdo Económico y Social, AES. Sirvieron asimismo como soporte al Estatuto de los Trabajadores (1980), norma fundamental en la ordenación de las relaciones laborales, que no obstante también será objeto de enfrentamiento entre las centrales sindicales, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985). Y por supuesto, la práctica continuada de la concertación social, contribuyó al descenso drástico, ya claramente desde 1980, de las movilizaciones laborales y la conflictividad social.

Además de la importante ascendencia que desde entonces poseyó concertación social en el sistema de relaciones laborales, también resultó beneficioso para los sindicatos que participaron en ella. Entre otros aspectos, en lo que se refiere a su refuerzo orgánico e institucional, como también para sortear la crisis interna que en mayor o menor grado afectaba ya a los sindicatos, concretada en la caída del pago de las cuotas, el déficit de afiliación y la desmovilización de los trabajadores. Y es que efectivamente, la apatía, el desencanto sindical entre las bases del movimiento obrero, fenómeno paralelo al que estaba teniendo lugar entonces en el ámbito político, fueron siendo elementos cada vez más evidentes. Se dejaron sentir de inmediato en las finanzas de los sindicatos, tanto en la bajada de la afiliación como en los afiliados que dejaron de pagar sus cuotas. Precisamente estos últimos aspectos referentes al desapego sindical y al

descenso de afiliados después de la gran avalancha registrada en 1977-78 tras la legalización de los sindicatos se han relacionado con ese apoyo o práctica de los sindicatos mayoritarios hacia el acuerdo social, no en vano comportaba la contención salarial, el freno a la lucha reivindicativa y una acción sindical de perfil moderado.

Paralelamente, mientras la unidad de acción sindical establecida entre UGT y CC.OO iba cediendo hasta romperse en medio del marco de la regulación laboral, en Andalucía la patronal tendía a reagruparse en una sola organización, en la cual se incluyó la patronal cordobesa, CECO, que también estaba integrada en la CEOE. Como anteriormente hemos visto, desde la proclamación de la libertad sindical las asociaciones empresariales también comenzaron su propio proceso orgánico partiendo de la provincia como estructura organizativa básica para posteriormente ir configurándose a nivel regional y estatal. En Andalucía las organizaciones empresariales que se fueron constituyendo irán progresivamente estructurándose a nivel regional, creándose de tal manera el 11 de julio de 1979 la Confederación de Empresarios de Andalucía, CEA, siendo aspectos que impulsaron su formación el hecho de que se caminase hacia el Estado de las Autonomías y que en mayo de 1978 se hubiese constituido la Junta de Andalucía<sup>68</sup>.

## **2.1. Principales aspectos organizativos de los sindicatos más representativos.**

Gran parte de las actividades realizadas por los sindicatos tendentes a dotarse de estructuras orgánicas y adaptarse al nuevo marco democrático, como también los congresos constituyentes, ya se habían ido realizando desde la promulgación de la libertad sindical. Faltaba en todo caso avanzar en la consolidación orgánica que se fue desarrollando desde 1979 en unas complicadas circunstancias derivadas especialmente a la carencia medios e infraestructuras. Mientras tanto las continuas demandas de los sindicatos de la devolución del patrimonio sindical seguían siendo desatendidas por el Gobierno.

Las dificultades económicas por las que atravesaban entonces los sindicatos se agravaron con la pérdida de afiliación, lo cual dificultaba asimismo el desarrollo organizativo de las centrales sindicales. Siguiendo a Manuel Redero San Román (2013:73), CC.OO y UGT, tras los importantes avances organizativos experimentados, experimentaron una importante crisis interna que quedó representada en la importante pérdida de afiliados desde finales de 1978, y llegados a 1980, ambos sindicatos no poseían más de 400.000 cotizantes. La superación de esta circunstancia se llevó a cabo en primer lugar a través de la mejora de las estructuras internas, de los mecanismos del cobro de las cuotas, y poder disponer de un personal administrativo más

---

68 Sobre la aparición de CEA vid. El País, 15 de julio de 1979.

numeroso y suficientemente remunerado. Esta situación crítica de las dos grandes centrales se extendió hasta mediados de los 80, cuando el número de cotizantes se había situado en los 600.000, y habían experimentado avances importantes en su organización interna, a lo que también se sumó la devolución del patrimonio sindical y las ayudas estatales que fueron percibiendo.

No fue por otro lado 1979 un año especialmente pródigo en la celebración de congresos generales por parte de las centrales sindicales, ya que el grueso de estos se había celebrado el año anterior, aunque sí realizaron actos de sus federaciones con el objetivo de avanzar en la organización. Mención aparte en este sentido es el proceso que acometió en 1979 CC.OO de Andalucía para estructurar la Comisión Obrera de Andalucía, COAN, con la celebración del Congreso Extraordinario que se celebró en Granada entre el 17 y 18 de noviembre de 1979.

Teniendo en cuenta tales cuestiones, en el presente apartado se abordarán globalmente las actividades más importantes que desde el punto de vista organizativo y estructural llevaron a cabo los sindicatos mayoritarios, centrándonos especialmente en las que tuvieron lugar en Córdoba. Posteriormente se analizarán las dinámicas de acción sindical establecidas por las diferentes centrales sindicales, pasándose en este sentido de la unidad sindical desplegada por CC.OO y UGT, a nueva etapa marcada por el distanciamiento y la puesta en marcha de estrategias diferentes y ciertamente discordantes. También aludiremos al SOC y al SAT, organizaciones que se vieron envueltas en la crisis en que entró la CSUT. USO y la histórica CNT, que sí celebraron congresos generales en este 1979, llegados a estos finales de los setenta seguían sin poseer estructuras orgánicas significativas en la provincia de Córdoba.

En CC.OO una de las primeras circunstancias que iban a condicionar la consolidación orgánica fue la celebración de las elecciones generales y municipales. No solamente por los esfuerzos dedicados a la colaboración en los procesos, sino también porque un importante número de militantes y cuadros dirigentes fueron incluidos en las candidaturas, obviamente en su mayoría en las del PCE, y muchos de ellos resultaron electos.

Al respecto de la convocatoria de las elecciones legislativas el Consejo Confederal de CC.OO emitía un comunicado en enero de 1979 donde lamentaba que no se hubiera llegado a un acuerdo entre las fuerzas políticas para la formación de un Gobierno que fuese el resultado de un pacto entre las fuerzas políticas para abordar los urgentes problemas, económicos, políticos y sindicales, de lo cual hacía responsables a UCD y PSOE y “*sus intereses particulares*”<sup>69</sup>.

---

69 “Posición de la C. S. de CC.OO ante las elecciones legislativas y municipales” Consejo Confederal de la C.S. de CC.OO. Madrid, 11 de enero de 1979. Ildefonso Jiménez fue el encargado de informo a la dirección de la UP de CC.OO de Córdoba sobre la sesión del Consejo Confederal, lo cual queda recogido en el Acta de la reunión de la Comisión Ejecutiva Provincial de CC.OO de Córdoba. 13 de enero de 1979. Secretaría de Organización. Documentos aportados por Francisco Ferrero Márquez.

Respaldaba por tanto CC.OO la postura del PCE tendente a la formación de un gobierno de colaboración democrática entre UCD, PSOE y PCE<sup>70</sup>. Consideraba asimismo positiva la participación de afiliados y dirigentes del sindicato, a título individual, en las listas electorales, y recomendaba el voto a las candidaturas que fuesen más acordes a CC.OO, siendo tal aspecto aún más relevante, seguía el comunicado, en el caso de las elecciones municipales, lo cual se argumentaba por la naturaleza sociopolítica de CC.OO.

En Córdoba desde mediados de enero los partidos y coaliciones comenzaron a comunicar las listas que presentaban para las elecciones generales y en las formaciones de izquierda aparecían en las listas distintos líderes sindicales con la lógica pretensión de arrastrar tras de sí el voto de los trabajadores. En lo que se refiere a CC.OO se encontraban en la candidatura del PCE por Córdoba Manuel Rubia Molero e Ildefonso Jiménez Delgado, respectivamente secretario general de la UP de CC.OO de Córdoba y secretario general adjunto.

En las elecciones municipales también volvió a repetirse la misma dinámica de incluir a cuadros y dirigentes sindicales: en la del PCE una amplia representación de CC.OO como José Villegas, Félix Lambert, Ildefonso Jiménez Delgado, Rafael Guerra Expósito, Luis Navarro García y Manuel Rubia Molero<sup>71</sup>. Fueron las elecciones en las que venció la candidatura del PCE que lideraba Julio Anguita, y recuerda Ildefonso Jiménez, histórico dirigente de CC.OO, que *“Esas elecciones, es que eran unas elecciones muy simples, muy sencillas. En Córdoba no se había visto a nadie, a nadie, que luchara en contra del fascismo, se había visto siempre a Comisiones Obreras y al PCE, y a Comisiones y al PCE lo familiarizaban de tal manera...”*<sup>72</sup>.

Pasadas las elecciones municipales, el Consejo de la COAN, celebraba una reunión en la se valoró positivamente el resultado que habían conseguido en esos comicios los partidos de izquierda y haber logrado una posición mayoritaria en los ayuntamientos andaluces<sup>73</sup>. Al respecto de los concejales y alcaldes que habían sido elegidos y que formaban parte de CC.OO, señalaba que estos militantes no tenían que dimitir de los cargos que ocupasen en el sindicato. No proporcionaba datos al respecto de cuántos se encontraban en tal situación, aunque se reconocía que era un *“gran número”* los concejales y alcaldes que eran miembros de CC.OO, apreciándose por otro lado una cierta preocupación. Evidentemente, aunque no se mencionase, tal circunstancia iba provocar un trasvase de cuadros sindicales a las funciones políticas, con el

---

70 “El PCE propondrá, tras las elecciones, un Gobierno UCD -PSOE con apoyo comunista” y “Carrillo, por un Gobierno de colaboración democrática UCD-PSOE-PCE” El País, 16 y 29 de febrero de 1979.

71 Diario Córdoba, 17 y 18 de febrero de 1979.

72Entrevista a Ildefonso Jiménez Delgado.

73Consejo de la Comisión Obrera de Andalucía del 22-4-79”. Sevilla 23 de abril de 1979. Secretariado de la COAN. AHCC.OO-A.

menoscabo organizativo que esto suponía para CC.OO. Con todo, se contempló tal circunstancia como positiva teniendo en cuenta la vocación sociopolítica de CC.OO.

Según Encarnación Lemus (2003:474) a nivel nacional fueron más de 700 los concejales elegidos que eran militantes del sindicato, de los cuales 50 fueron alcaldes, lo cual comportó que numerosas organizaciones perdieron a numerosos cuadros y difícilmente reemplazables. En lo que se refiere a Andalucía, una estimación de esta variable podemos encontrarla en la entrevista realizada (Diario “Córdoba”, 19 de octubre de 1979) a Antonio Romero, secretario general de la Federación del Campo de COAN, donde señalaba que de los 400 miembros que iban a asistir próximamente a su Congreso Extraordinario, el 80% de ellos eran alcaldes y concejales. Precisamente en el documento generado con motivo de la celebración de la Conferencia del Sindicato Provincial del Campo de CC.OO en abril de 1979, su secretario provincial Juan de la Cruz Ruz Campillo indicaba que una de las principales dificultades orgánicas con que se iban a encontrar procedían de las recientes elecciones municipales, ya que eran numerosos los dirigentes y afiliados de CC.OO del Campo que habían sido elegidos como alcaldes y concejales en las localidades cordobesas<sup>74</sup>. Félix Lambert, dirigente del sindicato de Comercio de CC.OO, considera que la intromisión de los partidos políticos en las organizaciones sindicales para captar aquí militancia, se tradujo no solamente en una debilidad orgánica de los sindicatos sino también en la extracción de capacidad de movilización sindical<sup>75</sup>.

La Asamblea-Conferencia Provincial de CC.OO de Córdoba del 1 de julio de 1979 tenía como objetivo precisamente el fortalecimiento de las estructuras internas e intentar cubrir las insuficiencias que se padecían. Y efectivamente teniendo en cuenta la documentación presentada por la ejecutiva provincial, como las indicaciones a seguir, eran numerosas las parcelas internas que precisaban reforzarse<sup>76</sup>. Centrándonos únicamente en el informe referente a las Finanzas se reconocía que a pesar de todos los esfuerzos para la renovación y las campañas de afiliación dispuestas, se había cerrado 1978 con 35.000 afiliados. Este dato suponía una bajada afiliativa en todas las ramas y Uniones Locales de prácticamente un 50%, cuando en los momentos de la legalización llegaron a poseer en torno a unos 60.000 militantes. De tal manera desde la

---

74 Secretario Local del Campo. 31.5.79. Juan de la Cruz Ruz. Secretario General del Campo. Documento aportado por Juan de la Cruz Ruz. Entrevista a Juan de la Cruz Ruz Campillo.

75 “También es verdad que hay una escabechina dentro de los sindicatos para ocupar puestos políticos, entonces claro, eso hace que se resienta la capacidad. Cuando tú entras en un sindicato y empiezas a sacar gente para secretarías, partidos, concejales...entonces claro, el movimiento sindical se queda...y el movimiento social...pierde esa capacidad de movilización porque claro, los dirigentes están ahora en otros asuntos”. Entrevista a Félix Lambert Padilla.

76 “Introducción a las Propuestas para la Asamblea Provincial” Córdoba, mayo 1979. “Propuesta de la Comisión de Organización ante la Asamblea Provincial”; “Propuesta de Finanza para la Asamblea Provincial”; “Propuesta de Acción Sindical”; y “Propuesta de la Secretaría de Prensa y Publicaciones”. Asamblea-Conferencia Provincial de CC.OO de Córdoba (1 de julio de 1979). Documentos aportados por Francisco Ferrero Márquez.

Secretaría de Finanzas, a cuyo frente se encontraba Francisco Ferrero, se instaba a poner en marcha de inmediato una serie de medidas en los sindicatos y Uniones Locales para remontar la situación<sup>77</sup>.

En cuanto a la estructuración interna, como en la dinamización de las secretarías, antes de esta Asamblea, CC.OO a nivel provincial había experimentado avances desde principios de 1979. Destacan en este sentido la actividad de la Secretaría de Formación Sindical, dirigida por Laureano Mohedano, con la impartición de cursos de formación a los delegados sindicales y miembros de comités de empresa. También la creación dentro de la infraestructura de las CC.OO de la Comisión de la Mujer, de la que se hizo cargo Meli Román<sup>78</sup>. En todo caso, llegados al último trimestre de 1979 las deficiencias seguían siendo más que evidentes como quedaba representando en la reunión de Organización y Finanzas que tuvo lugar el 9 de septiembre de ese año<sup>79</sup>. La conclusión, como quedó recogido en el acta de la citada reunión, no podía ser más evidente, la situación de la mayoría de los Sindicatos Provinciales que habían asistido a la reunión “*es muy deficiente*”. Como medidas para la reactivación se acordaba una regularización de las reuniones de la Comisión Provincial de Organización, compuesta por todos los secretarios de organización de los Sindicatos Provinciales, y la constitución de la Comisión Permanente de Organización<sup>80</sup>.

Especial actividad dentro de las estructuras de CC.OO de Córdoba fue la desarrollada por sus organismos jurídicos como consecuencia del incesante incremento de despidos de trabajadores y reclamaciones salariales, como así queda reflejado en un informe realizado en

---

77 Las premisas determinadas pasaban por las siguientes acciones: apuntalar e incrementar la afiliación existente y al mismo tiempo intentar que los militantes anteriores renueven el carnet; implicarse en la campaña de afiliación general que se había emprendido; seguir las instrucciones orientadas al control de ingresos, gastos y cotizaciones; e intentar reducir los gastos que se estaban realizando, sin que supusiese un menoscabo de la actividad sindical.

78 Acta de la reunión de la Comisión Ejecutiva Provincial. 13 de enero de 1979. Secretaría de Organización. Documento aportado por Francisco Ferrero Márquez.

79 Acta de la Reunión Organización y Finanzas de la UP. 11.9.79. Documento aportado por Francisco Ferrero. Ejemplo de la atonía fueron las ausencias de representantes de los Sindicatos Provinciales y que no todos los asistentes presentaron el informe sobre la situación organizativa. Según la información presentada por los representantes de los Sindicatos Provinciales, algunos incompletos, la evolución no era alentadora en: -Banca, contaba 318 afiliados, 46 delegados sindicales y secciones sindicales en numerosas entidades bancarias, y el 100% de cotización. -Construcción, de los aproximadamente 6.000 afiliados en 1978, un 50% habían renovado el carnet. Estaba estructurado en numerosas Uniones locales en la provincia y en centros sindicales de barrios en la capital, y contaba con unos 280 delegados sindicales. -Metal, poseía con 222 delegados. -Comercio, agrupaba 1.500 afiliados y disponía de 89 delegados sindicales y una sección sindical en Galerías Preciados. -Enseñanza, era el sindicato que presentaba peor panorama, apenas unos afiliados y organizativamente estaba casi desarticulado.

80 Esta Comisión Permanente quedó integrada por: Francisco Ferrero Márquez y Francisco Pozuelo (secretarios de Organización y de Finanzas de la UP), Francisco Povedano (Construcción), Julián Grande (Comercio), Emilio Gil (Metal), Isidoro Rodríguez (Transportes), Juan Merino (Campo), Juan José Ginés (Banca), además de los miembros de la Comisión Ejecutiva de la UP que se incorporasen posteriormente.

1979 por la Unión Provincial<sup>81</sup>. Durante 1978 los servicios jurídicos de CC.OO habían atendido 1.047 casos de despido de trabajadores en la provincia, mientras que solamente en el primer trimestre de 1979 los despedidos eran 717, es decir, más del doble que en todo el año anterior, de los que 361 fueron defendidos por los abogados de CC.OO. Igual panorama encontramos en las demandas presentadas por los trabajadores por impago de cantidades por parte de los empresarios. En 1978 los despachos de CC.OO se habían hecho cargo de 986 casos de este tipo, mientras que en el primer trimestre de 1979 eran ya 668 las reclamaciones económicas presentadas por los trabajadores, de las que 337 quedaron en manos de los servicios jurídicos del sindicato.

En lo que se refiere a la celebración de actos organizativos de CC.OO, el más relevante fue la antes señalada Asamblea-Conferencia Provincial, en la Escuela de Magisterio del Sector Sur el 1 de julio de 1979, a la que asistieron 200 delegados, en representación de las Uniones Locales de 70 municipios, de los Sindicatos Provinciales de Ramas, de las Secretarías, Comisiones Ejecutivas y Permanentes<sup>82</sup>. Teniendo en cuenta las informaciones internas, las Uniones Locales con mayor número de delegados (equivalente a la cantidad de afiliados) eran las de Montilla, Montoro y Villanueva de Córdoba, con 5 delegados; y por Sindicatos, los de Construcción y Metal con 15 y 14 delegados respectivamente, eran los que más aportaban<sup>83</sup>. Las orientaciones organizativas y tendentes al refuerzo de sus estructuras fueron acompañadas de reformas en las Secretarías y nombramiento de una nueva Ejecutiva Provincial, en la que Manuel Rubia fue reelegido como Secretario General<sup>84</sup>. Otro acto organizativo importante fue la Asamblea Provincial del Sindicato del Campo de CC.OO a principios de septiembre para preparar el II Congreso (Extraordinario) de la Federación del Campo de la COAN, que se celebró en Montilla los días 20 y 21 de octubre bajo el lema *“Por la Reforma Agraria, contra el paro y por la unidad de los trabajadores andaluces”*<sup>85</sup>.

---

81 Folleto realizado por el Secretariado Provincial y el Equipo Técnico de la UP de CC.OO de Córdoba. p. 25. Documento sin fecha, aportado por Manuel Rubia Molero.

82 Diario Córdoba, 3 de julio de 1979.

83 “Asamblea-Conferencia Provincial. Córdoba 1-7-79. Documento manuscrito aportado por Francisco Ferrero.

84 Secretario General, Manuel Rubia; Secretaría de Organización, Francisco Ferrero Márquez; Secretaría de Finanzas, Francisco Pozuelo Gálvez; Secretaría de Prensa y Publicaciones, Antonio Delgado Eslava; Secretaría de Acción Sindical, Antonio Santacruz; Secretaría de Formación Sindical, Rafael García Contreras. Formaban parte también de la Ejecutiva, sin una función determinada por el momento, Francisco Povedano Cáliz, Mari Carmen Santiago, Cándido Jiménez, Manuel Lucena, Manuel Caballero y Francisco Torreras. Y asimismo los secretarios generales de los Sindicatos Provinciales de la Construcción, Campo y Metal, respectivamente, Ildefonso Jiménez, Juan de la Cruz Ruz y Pedro Cortés. Acta Reunión C. Ejecutiva Provincial. 13/7/79. Secretaría de Organización.

85 En el comunicado que envió el secretario general del Sindicato Provincial del Campo de CC.OO, Juan de la Cruz Ruz a las Uniones Locales se avanzaba que unos de los aspectos fundamentales que se iba a tratar en el Congreso de Montilla, era la defensa de la una Ley de Expropiación de Fincas. Se consideraba además que la Reforma Agraria, junto a una planificación de los cultivos, era una medida del todo necesaria para luchar contra el paro y la injusticia social. Era por ahí, puntualizaba Ruz, por donde tenían que pasar las demandas de CC.OO, para que el obrero

A nivel andaluz, el acto de mayor trascendencia fue el II Congreso Extraordinario de la COAN los días 17 y 18 de noviembre de 1979 en Granada, al que asistieron 29 delegados de Córdoba<sup>86</sup>. Significaba este Congreso la culminación del proceso que se había aprobado en mayo del año anterior durante la celebración del I Congreso de CC.OO de Andalucía (mayo 1978), tendente a dotar de una estructura propia y carácter autónomo a las CC.OO andaluzas, en consonancia con la reivindicación de la autonomía andaluza, dentro de la Confederación Sindical de CC.OO.

En cuanto a la estructuración orgánica de la COAN, la Ponencia de Organización y Finanzas señalaba que la articulación en Federaciones de Rama abordada desde el I Congreso (mayo 78) hasta llegar a las 23 de entonces, había sido una de las acciones más complicadas de abordar por la escasa organización territorial de no pocos sindicatos de ramas. Al respecto de las Uniones Locales se destacó la gran relevancia que habían ido adquiriendo, y entre las más dinámicas nivel andaluz se citaban las zonas de Montilla, Puente Genil, Palma del Río, Lucena y Peñarroya-Pueblonuevo<sup>87</sup>. En el Congreso se nombró asimismo una Comisión Ejecutiva formada por 30 integrantes, mientras que la reunión que el este órgano celebraba el 5 de diciembre, se elegía el Secretariado de la COAN<sup>88</sup>. Y finalmente se aprobaron los estatutos, uno de los fines principales del presente Congreso Extraordinario, considerados como la norma que

---

agrícola dejase de ser considerado como un trabajador de segunda, y hasta de tercera, categoría. En el informe que presentó Juan de la Cruz Ruz en la citada Asamblea Provincial del Sindicato del Campo de CC.OO de septiembre, indicaba que: *“Por solucionar el paro y para unir a los trabajadores, lleva CC.OO, desde su mismo nacimiento como organización, y por la Reforma Agraria empiezan a luchar los trabajadores del campo con la convicción de que la solución de los grandes males que aquejan a Andalucía no podrán tener salida mientras exista en nuestra región estas grandes desigualdades en la tenencia de la tierra”* “Sindicato del Campo” Septiembre 1.979. Documento aportado por Juan de la Cruz Ruz; Entrevista a Juan de la Cruz Ruz.

86 Para su preparación la Ejecutiva de la UP de CC.OO de Córdoba decretaba la celebración de reuniones comarcales entre los días 29 y 31 de octubre y asambleas de las Uniones Locales entre el 1 y el 10 de noviembre, la celebración de Consejos Provinciales ampliados, reunión entre los órganos directores (permanente, ejecutiva y consejo), para discutir las ponencias del Congreso de COAN, y de la Comisión Ejecutiva para la planificación de las asambleas. Todo este proceso habría de desembocar en la celebración del Consejo Provincial Extraordinario el 11 de noviembre, en el cual se realizarían las siguientes actuaciones al respecto del Congreso de COAN: discutir las enmiendas a las ponencias; ratificar la composición de la Comisión Ejecutiva y de la Provincial; y nombrar delegados al Congreso de COAN. Reunión C. Ejecutiva de la U. Prov. 22.10.79; Acta Reunión Permanente día 17/9/79. (UP. Córdoba) y Citación para el Consejo Provincial. 18.9.79. Acta del Consejo Provincial Extraordinario de CC.OO de Córdoba, 11 de noviembre de 1979. Documentos aportados por Francisco Ferrero Márquez.

87 Las Federaciones constituidas eran: Alimentación; Banca y Ahorro; Campo; Comercio; Construcción; Vidrio y Cerámica; Enseñanza; Espectáculo; Hostelería; Madera y Corcho; Mar; Minería; Papel, Artes Gráficas y Comunicación Social; Pensionistas y Jubilados; Piel; Químicas; Sanidad; Seguros; Textil; Transportes y Comunicaciones; y Administración Pública. “Proyecto de Ponencias. Estatutos, Programa, Organización y Finanzas, Acción Sindical. Congreso Extraordinario de la COAN”. 17 y 18 de Noviembre Granada. Documento aportado por Juan de la Cruz Ruz.

88 Eduardo Saborido (Secretario General), Francisco Acosta, Fernando Zamora, Antonio Gallego, Antonio Rodrigo Torrijos, Jaime Montes, Juan Antonio Jiménez, Francisco Trujillo, José Antonio Nieto, Rodolfo Martagón, Juan Antonio Romero y Antonio Romero. Y como novedad en este Secretariado comenzaría a funcionar una Comisión de Organización, formada por Francisco Acosta, Fernando Zamora y Juan Antonio Romero. Acta de la Comisión Ejecutiva de la COAN. 5/12/79. Sevilla, 7 de diciembre. C. Ejecutiva de la COAN. Archivo ISEC, documento sin clasificar.

regularían las actividades de la COAN que al mismo tiempo complementaban los Estatutos que regían para la Confederación Sindical de CC.OO<sup>89</sup>.

Volviendo a las CC.OO cordobesas, a pesar de los esfuerzos realizados, iniciada ya la década de los 80, el funcionamiento de las estructuras orgánicas de la UP de CC.OO seguía siendo deficitario, como queda reflejado en su documentación, tanto en lo que se refería a los sindicatos provinciales y comarcales, a las uniones locales, como en el cumplimiento de las responsabilidades<sup>90</sup>. Tampoco en lo que se refería a las finanzas, lo cual evidentemente lastraba la acción sindical, la situación había mejorado. Desde esta secretaría de la UP, Francisco Ferrero, su responsable, destacaba que *“La situación financiera en la Confederación es crítica y en Andalucía más que crítica”*.

En lo que se refiere a la afiliación, de la información interna de CC.OO de Córdoba se observa la misma tendencia que a nivel nacional. De los 60.000 con que se contaban en los momentos de la legalización en 1977, se había pasado a 35.000 afiliados en 1978, de los que para 1980 había renovado 20.000, quedando la media de cotización en ese año en torno al 65%. Los canales del pago de la cuota sindical era otro de los problemas del momento que aún quedaban por solucionar, como asimismo la dotación de infraestructuras y espacios para desarrollar la actividad sindical, señalándose que existían incluso Uniones Locales que carecían de espacios propios donde poder reunirse.

Y es que efectivamente como se destacó en el III Congreso de la COAN (junio 1981), *“Que una cosa es la legalización teórica y otra muy distinta es facilitar los medios económicos, materiales y legislativos, que hagan posible ejercer esa legalidad en las condiciones de una sociedad democrática [...]”*<sup>91</sup>. Faltaban aún aspectos fundamentales para tales cometidos, entre otros la devolución del patrimonio sindical, señalando asimismo este informe la discriminación hacia CC.OO con respecto a UGT y USO, a los que *“sí se les ha ayudado desde el poder y de manera sorpresiva y fraudulenta con avales bancarios y entrega de locales”*.

Por otro lado, para finalizar el análisis de CC.OO, entre finales de los 70 y principios de los 80, llegaban a la organización nueva militancia procedente de otras organizaciones. En febrero de 1979 concluía el proceso de unificación entre los partidos políticos MC y OIC, aunque respetándose las siglas del primer partido, lo cual equivalía a que OIC, de corte consejista, se integraba en MC, a pesar de la oposición de ciertos sectores de OIC. Teniendo en cuenta que MC

---

89 “Proyecto de Ponencias. Estatutos, Programa, Organización y Finanzas...” Doc. cit. pp. 3-8.

90 Informe General. UP de CC.OO de Córdoba (sin fecha, puede datarse en 1981). Documento aportado por Manuel Rubia Molero.

91 Informe General al III Congreso de la Comisión Obrera de Andalucía (junio 1981).p.15. Documento aportado por Manuel Rubia.

ya participaba en CC.OO, suponía este proceso que la militancia de OIC, en gran parte organizada en las Plataformas Anticapitalistas, se incluían en CC.OO<sup>92</sup>. Para entonces OIC, como sus débiles estructuras sindicales, en Córdoba ya estaba en plena crisis, uno de sus principales dirigentes, Rafael Sarazá había abandonado el partido y se incluyó en la candidatura del PCE para las elecciones municipales de 1979. Antonio Amaro, otro de los referentes de OIC en Córdoba, acabó abandonando OIC, pero siguió en CC.OO, donde ya participaba antes de este proceso, y continuó siendo uno de los referentes del sindicato en la Construcción<sup>93</sup>. La militancia de CC.OO también se engrosó en marzo de 1980 con la inclusión de la “*corriente socialista autogestionaria*” que abandonó USO en medio de la crisis a la que por entonces se asistía en este sindicato. El 21 de marzo, en el marco de una reunión extraordinaria del Consejo Confederal de USO, se hacía efectiva la expulsión de un total de 24 altos cargos del sindicato, a los que Manuel Zaguire denominó como el “*comité central de los escisionistas*” y declaraba que “*los flecos escisionistas ya no son responsabilidad de USO*”. Días después, entre el 28 y el 29, tenía lugar una reunión del Consejo Confederal de CC.OO en la que se valoraba positivamente el ingreso de esta corriente, considerándose que tanto cuantitativa como cualitativamente tal hecho poseía una “*importancia excepcional*” ya que aportarían experiencia sindical y al mismo tiempo enriquecían la pluralidad en CC.OO<sup>94</sup>. A nivel de Córdoba, ninguna de las dos incorporaciones habría de suponer un relevante aporte de militancia para CC.O, para entonces Plataformas Anticapitalistas apenas subsistía, con su caída también desaparecía la tendencia del consejismo cordobés, que anteriormente había representado también en Córdoba el Grupo Anticapitalista de Base, mientras que USO estaba a principios de 1980 en pleno proceso de organización.

En la UGT de Córdoba el proceso organizativo que se había emprendido con la legalización sindical no iba a completarse, al menos en su primer tramo hasta 1983. Es en esta fase en la que, siguiendo a Zapico Ramos y Aparicio Baruque (2005:131) se procede a la creación y reforzamiento de las uniones locales, sindicatos de rama y la conclusión de la articulación de las federaciones provinciales. Las dificultades para la estructuración son prácticamente las mismas que anteriormente hemos señalado, falta de medios, infraestructuras y

---

92 Vid. Sans Molas, J. (2011: 656); “El congreso de unificación MC-OIC aprobó su fusión por unanimidad” El País, domingo 4 de febrero de 1979

93 Entrevista a Rafael Sarazá Padilla. Entrevista a Antonio Amaro Granados.

94 Era el final de la complicada situación de principios de marzo, cuando era ya oficial que una corriente de USO, la cual venía distanciándose de la posición oficial de Manuel Zaguire y que estaba liderada por el secretario confederal de Relaciones Políticas, José Corell, se había ido inclinado en parte hacia la inclusión en CC.OO. Junto al mencionado dirigente de USO se encontraban otros tres secretarios confederales, Vicente Campos, José Malea y Pablo Campos, además de doce miembros del secretariado confederal y trece cargos de de las federaciones de industria y región. Diario Córdoba, 9, 23, 30 de marzo de 1980.

mecanismos de financiación, como también la dedicación de militantes y cuadros a la doble cita electoral de 1979.

En las elecciones generales en la lista del PSOE de Córdoba se incluyeron altos cargos de la UGT cordobesa, como Emilio Fernández Cruz (secretario general), Manuel Gracia Navarro (secretario general de FETE-UGT) y Cristóbal Mesa Rodríguez (secretario general de FTT-UGT). También en la candidatura del PSOE para las elecciones municipales, donde estaban presentes entre otros Matías Camacho, Cristóbal Mesa y José Santiago Murillo.

Al respecto de la afiliación a UGT de Córdoba en estos momentos, el panorama tampoco difiere en absoluto del clima de desafiliación general que se apreciaba a finales de los setenta. Entre julio de 1977 y mayo de 1978 a la UGT de Córdoba habrían llegado casi 30.000 afiliados, pero desde mediados de ese último año comienza una caída de afiliación. En el contexto del XXXII Congreso de UGT celebrado entre el 3 y el 6 de abril de 1980 en Madrid, Emilio Fernández Cruz, que formó parte de la delegación de UGT de Córdoba en el acto, declaró al diario “*Córdoba*” que en la provincia poseían unos 25.000 afiliados, en su mayoría pertenecientes a Metal, Hostelería, Construcción, Textil, Alimentación y Minería<sup>95</sup>. El descenso de afiliación a partir de entonces fue espectacular ya que según Zapico Ramos y Aparicio Baroque (2005:406-408) para 1981, UGT de Córdoba solamente contaba con unos 3.000 afiliados. Es decir, con respecto a 1978 la UGT cordobesa había perdido prácticamente al 90% de los afiliados.

Por otro lado, durante 1979 y especialmente gracias a la labor de Rafael Ruiz Madueño, secretario administración UGT de Córdoba, las uniones pudieron ir disponiendo de locales y contando con materiales imprescindibles para su funcionamiento. Además, como aspectos más significativos de la UGT de Córdoba a lo largo de ese año en lo que se refiere a su infraestructura fue, según se señaló en el V Congreso Provincial (junio de 1980), se había procedido a la organización de prácticamente todas Uniones Locales y Federaciones de Industrias. No obstante, como así quedó constatado dos años después en el Congreso Extraordinario, la organización de estas estructuras era todavía deficitaria<sup>96</sup>. La necesidad de contar con más locales también se solventó en 1979 cuando UGT dispuso una Casa del Pueblo en la calle Los Omeyas, para lo cual, como en la fase anterior contó con apoyo financiero de la socialdemocracia europea. Tal circunstancia ya había sido comunicado a mediados de septiembre por Isaías Herrero, secretario de organización de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, quien señalaba a la prensa (diario “*Córdoba*”, 16 de septiembre de 1979) que esta nueva Casa del Pueblo estaría financiada con

---

95 Diario Córdoba, 8 de abril de 1980.

96 Vid. Zapico Ramos, J. M. y Aparicio Baroque, R. (2005:133).

préstamos de sindicatos holandeses. Según Zapico Ramos y Aparicio Baruque (2005:135-136) el sindicato en cuestión, la FNV, donó a la UGT de Córdoba entre 30 y 35 millones de pesetas. De ese total, 20 millones se emplearon en la compra del local y a la terminación de las obras, se hizo, por parte del mismo sindicato, otra entrega económica de más de 3,5 millones pesetas a la UGT de Córdoba. En este sentido se ha señalado que a nivel nacional entre 1975 y 1980 la Fundación Friedrich Ebert invirtió en el impulso tanto de UGT como del PSOE entre 16,8 y 20 millones de dólares (Vega García, R. 2011: 39).

Como acto orgánico más destacado de entre los dispuestos por UGT en Córdoba en estos años se encuentra la celebración de su V Congreso Provincial entre el 27 y 29 de junio de 1980. Con el lema “...y la lucha sindical continua. Un sindicalismo para todos”, uno de los aspectos fundamentales, además de los referidos a la organización, fue la elección de una nueva Comisión Ejecutiva dirigida por Emilio Fernández Cruz, que fue reelegido secretario provincial de UGT<sup>97</sup>.

Otro ámbito de actuación en materia de organización desarrollado por UGT fue la participación en la estructura regional sindicato. En este sentido las organizaciones provinciales habían ido iniciado una serie de contactos durante 1978 para proceder a una coordinación de la UGT andaluza sin que por entonces se consiguiese tal proyecto. Finalmente el 21 de enero de 1979 tenía lugar una reunión de las uniones provinciales en Antequera en donde se procedió a elegir una Ejecutiva, que quedó encabezada por Faustino Díaz Fernández<sup>98</sup>. A partir de entonces se procedió a la preparación de congreso constitutivo de UGT-Andalucía y dotar a la organización regional de unos estatutos.

Para la preparación del Congreso Regional, el Comité Provincial de UGT celebró el 30 de diciembre una reunión en la Casa del Pueblo de Córdoba, para debatir los estatutos que habrían de aprobarse en ese Congreso Regional. Se eligió asimismo a los delegados que asistirían a este acto, quedando la representación de Córdoba integrada por Emilio Fernández, Aguilera, José

---

97 Emilio Fernández Cruz, Secretaría General; Francisco Sojo López, Secretaría de Organización; Rafael Ruiz Madueño, Secretaría de Administración; Francisco Téllez Naranjo, Secretaría de Información; Francisco Rodríguez Nevado, Secretaría de Propaganda; Ildefonso López García, Secretaría de Formación; Antonio Ramos Rodríguez, Secretaría de Acción Reivindicativa; Francisco Elías Espada, Secretaría de Relaciones Sindicales; Maribel Flores Fernández, Secretaría de Documentación; y como vocales Fernando Gutiérrez Jurado, M<sup>a</sup> José Tirado Cobos, Dionisio Sánchez, Eleuterio Fernández García, Rafael Contreras, Francisco Marín Mortes. Vid. Toledano Redondo, (2009:197).

98 Secretaría General: Faustino Díaz Fernández; Secretaría de Organización: Daniel Maldonado López; Secretaría de Administración: Manuel Martín; Secretaría de Formación: Jesús Menéndez; Secretaría de Prensa: Fernando Arévalo Ruiviejo; Secretaría de Relaciones Sindicales: Amador López; Secretaría de Asuntos Agrarios: José Carmelo García Rodríguez; Secretaría de Acción Reivindicativa: Fernando Tejedor; Secretaría de Coordinación de Provincias: Joan José Gelos; Vocalías: José Santiago Murillo y Manuel Herrero de la Cruz. Tanto la presente composición como los aspectos referentes a la citada reunión vid. Ibid p.131 Vid. asimismo sobre el proceso de articulación de UGT Andalucía, Olarte Encabo, E. (dir). (2010: 12, 39-40).

Paso, Vadillo, Emilio Catalán, Pepe Millán, Joaquín Blanco, Maribel Flores y Cristóbal Alfaro<sup>99</sup>. El I Congreso de UGT de Andalucía tuvo lugar en Fuengirola (Málaga) entre el 12 y 13 de enero de 1980. Además de aprobarse los estatutos de UGT-A, se dispusieron los órganos de la estructura regional de UGT, y se eligió una Comisión Ejecutiva Regional que estuvo integrada por miembros de todas las uniones provinciales de la UGT andaluza, siendo reelegido Faustino Díaz como secretario general<sup>100</sup>.

Los que entraron definitivamente desde 1979 en una crisis prácticamente definitiva fueron los sindicatos minoritarios escorados a la izquierda, agravada además por los exiguos resultados electorales que consiguieron los partidos políticos con los que estaban estrechamente relacionados. En lo que se refiere a la CSUT, las dificultades ya comenzaron a apreciarse poco después de las elecciones y del fracaso proceso unitario del PTE y ORT. Evidentemente la crisis de CSUT se dejó sentir también en el SOC y en SAT, que además de estar en Andalucía estrechamente relacionadas con el PTA también formaban parte de esa confederación sindical. También este partido había recurrido a dirigentes sindicales de esas formaciones para las elecciones municipales de 1979, especialmente en Baena y Posadas, pueblos en los que se impusieron sus candidaturas. Son los casos respectivamente de Francisco Ortiz Atenciano, quien había sido dirigente de CSUT y del SOC y en esos momentos era el secretario provincial del SAT, y de Antonio Gómez Martín, dirigente del SOC.

Para 1980 la CSUT ya entraba definitivamente en barrena, como consecuencia de la crisis financiera es insuficiente representación institucional del PTE (Simón Arce, R. 2013: 100). El secretario general de CSUT, Jerónimo Lorente, tenía cierta razón en su réplica en mayo de 1980 a un artículo de *“El País”* donde exponía que no solamente CSUT estaba inmersa en una crisis, sino que esta era general al movimiento obrero. En lo que se refiere al SOC, antes de que estallase definitivamente la crisis en el CSUT y en el PTA comenzó un proceso de carácter más independiente de estas formaciones y comenzó a preparar el sindicato jornalero su II Congreso celebrado el 22 y 23 de marzo de 1980 en Puebla de Cazalla, en el cual se tomaron importantes resoluciones.

---

99 Acta del “Comité Provincial de UGT. Casa del Pueblo de Córdoba. 30 de diciembre de 1979”. Documento aportado por José María Zapico Ramos. El número de Federaciones que asistieron, Construcción, Comercio, Sanidad, Pensionistas, FETE, Artes Gráficas, Químicas, Energía, Metal y Hostelería, es una muestra sin lugar a dudas del gran avance organizativo desarrollado.

100 Secretaría General: Faustino Díaz Fernández; Secretaría de Organización: Daniel Maldonado López; Secretaría de Administración: José Ruiz Martín; Secretaría de Formación e Información: Eduardo Chinarro Díaz; Secretaría de Acción Reivindicativa: Rafael Aguilera Hinojosa; Vocales: Francisco Arcos Fuentes, Emilio Catalán, Juan Ruiz Pozo, Francisco Orta Bueno, Carlos García, Manuel Bravo, Juan Ramón Troncoso Pardo, Antonio Solís López. Toledano Redondo, (2009:131-132). Sobre el desarrollo del Congreso vid. Olarte Encabo, E. (dir). (2010: 40-47).

Con una asistencia de 150 delegados del SOC de las ocho provincias andaluzas, en el Congreso se expusieron cuatro ponencias, “*Nuestra alternativa al campo andaluz*”, “*Nuestra postura nacionalista y de clase*”, “*Informe sobre la organización del SOC*” y “*Bases, objetivos y estatutos del SOC*”<sup>101</sup>. Centrándonos solamente en los aspectos organizativos del II Congreso, los delegados decidían por una amplia mayoría que desde entonces el SOC rompía relaciones orgánicas con la CSUT y se desvinculaba del SAT. Se aprobó asimismo la definición del SOC como un «*sindicato nacionalista andaluz, de clase, independiente de todo partido político, pluralista y democrático*». En cuanto a la dirección, el Congreso eligió como nuevo presidente del SOC al sacerdote Diamantino García, párroco de Los Corrales, y se ratificó a Francisco Casero como secretario general, nombrándose al mismo tiempo una Asamblea Nacional del SOC compuesta por los presidentes de las Uniones Locales y 35 miembros elegidos en el Congreso.

Al respecto de las informaciones que sobre el II Congreso del SOC fueron apareciendo en la prensa, se destacaba al respecto de los posicionamientos (nacionalista, plural e independiente) que de tal manera el SOC se acercaba a los planteamientos que históricamente había mantenido el anarcosindicalismo en el campo andaluz<sup>102</sup>. En realidad, ese componente anarquista y asambleario, en mayor o menor grado, había estado presente en el SOC desde prácticamente sus inicios (Gutiérrez López, A. 2016: 548-551)<sup>103</sup>. En todo caso podemos encontrar ya en esta primera Asamblea Nacional del SOC directrices marcadas que en cuanto a estructura orgánica, desde luego, sí presentaban un corte más específicamente de tipo anarquista, que marcaban además distancias con el modelo más burocrático que estaban disponiendo las dos grandes centrales sindicales. En la primera reunión que celebraba la Asamblea Nacional del SOC se decidía que a partir de entonces todo cargo directivo y militante con responsabilidades en el sindicato debía dejar de inmediato la condición de liberado remunerado por el propio SOC para que su única fuente de ingresos fuese la del trabajo como jornalero<sup>104</sup>. La premisa quedaba avalada en las declaraciones que sobre tal aspecto realizaba el secretario general Francisco Casero, «*No queremos ni un solo dirigente sentado detrás de una mesa*».

El sindicato que no iba a remontar la crisis en que se iba sumiendo el PTA como la CSUT, fue el SAT (que prácticamente era la CSUT en Andalucía), y desde mediados de 1979 comenzaba a diluirse. Entre las últimas acciones organizativas del SAT en la provincia de

---

101 “El Sindicato de Obreros del Campo se acerca al anarcosindicalismo.” El País, 23 de marzo de 1980; “El SOC se declara sindicato nacionalista” El País, 26 de marzo de 1980.

102 “El Sindicato de Obreros del Campo se acerca al anarcosindicalismo.” El País, 23 de marzo de 1980.

103 De hecho la ocupación de ese espacio por el SOC podría ser un elemento que explique el motivo de que no hubiera podido reactivarse la CNT en los campos andaluces teniendo en cuenta su histórica trascendencia.

104 “Los dirigentes del SOC vuelven a su trabajo de jornaleros” El País, 22 de abril de 1980.

Córdoba se encuentra la celebración en junio de 1979 de una asamblea local del sindicato en Villanueva de Córdoba<sup>105</sup>, donde los responsables locales SAT, Juan Pulido, Rafael Fernández y Bartolomé Fernández, abordaron el problema del paro y expusieron las propuestas que al respecto preconizaba el SAT.

A las anteriores centrales sindicales que hemos señalado con presencia en la provincia de Córdoba, finalmente acabarán sumándose USO que iniciaba aquí su proceso orgánico y estructural a principios de 1980. Aunque con unas mínimas estructuras desde 1978, que no acabaron de consolidarse, aparecía en Córdoba esta central de forma pública mediante una entrevista realizada en el diario “Córdoba” a su secretario provincial Antonio Ruiz Belmonte<sup>106</sup>. El medio de comunicación señalaba, antes de dar a paso al entrevistado, que USO “*en Córdoba no había contado hasta ahora con demasiada presencia activa*” y que había tenido aquí un peso “*débil o, al menos silencioso*”, lo cual prácticamente era ratificado en los mismos términos por el propio dirigente de USO.

Destacaba Ruiz Belmonte que aunque USO comenzó a instalarse en Córdoba en 1978, no fue hasta el 15 de enero de 1980 cuando en una asamblea general se eligió una dirección provincial, siendo este el momento en que realmente comenzó la organización de USO en Córdoba. Sobre afiliación, el secretario provincial no aportaba cifras concretas, solamente destacó al respecto que “*el número es muy elevado*” y que era “*muy superior a lo que otras centrales estiman que tenemos*”, señalando que en su mayoría se encuentran en los sectores del Textil, Banca, Metal, en RENFE, en Comercio en los grandes almacenes y en Construcción. Como objetivo fundamental inmediato la USO cordobesa se había fijado la participación elecciones sindicales de ese año, en las que pretendían presentar candidaturas en la mayor parte de las empresas y se aspiraba a lograr al menos el 10% de delegados que les permitiese participar en las negociaciones colectivas y estar presentes en las instituciones. El caso es que en estas elecciones sindicales, como luego analizaremos, de los casi 1.870 delegados que se elegían en la provincia de Córdoba, USO solamente consiguió 54 representantes, resultados en todo caso aceptables teniendo en cuenta su reciente implantación en Córdoba.

La CNT siguió prácticamente desaparecida del panorama sindical cordobés. Únicamente poseemos datos sobre alguna participación en movilizaciones que más deberían ser a título particular que a nivel de organización y una noticia referente a un Consejo de Guerra realizado en Córdoba en noviembre contra un miembro de CNT, cuya pertenencia ni siquiera estaba

---

105 Diario Córdoba, 29 de junio de 1979.

106 Diario Córdoba, 30 de septiembre de 1980.

corroborada<sup>107</sup>. Entre las primeras reapariciones públicas y efectivas de la CNT en Córdoba se encuentra su presencia en la manifestación del 1 de mayo de 1980, la cual celebró al margen de la desarrollada conjuntamente por, CC.OO y UGT, y fue secundada por unas 200 personas, jóvenes en su mayoría.

## **2.2. Acción sindical y negociación colectiva en Córdoba.**

La acción sindical de 1979 estuvo condicionada por el fin de los Pactos de la Moncloa y la ausencia de acuerdos para la negociación colectiva del presente año, y asimismo por el recrudecimiento de la crisis económica. Estuvo asimismo mediatizada por la estrategia sindical seguida por las principales centrales sindicales, la cual fluctuó de una inicial unidad de acción hasta mediados de años a la ruptura sindical por parte de UGT que abandona el “seguidismo” con CC.OO para optar por la negociación con la CEOE.

Las negociaciones que se pusieron en marcha a finales de 1978 entre CC.OO, UGT, CEOE y Gobierno, especialmente a través de “jornadas de reflexión”, para reeditar un nuevo pacto socioeconómico, en el que se fijasen además las subidas salariales para los convenios colectivos de 1979 finalmente acabaron fracasando. Entre los obstáculos para el acuerdo se encuentra la demanda de las centrales de que previamente el Gobierno debía poner en marcha los aspectos aún sin cumplir de los Pactos de la Moncloa. También por las diferentes posturas sindicales ante el posible acuerdo que se fueron manifestando en esas reuniones. Mientras que CC.OO consideraba que debería ser un pacto en el que además de los agentes sociales y el gobierno deberían estar presentes los partidos políticos, cuya vigencia fuera de tres años, UGT rechazaba el contenido político, se inclinaba por un acuerdo que incluyese solamente aspectos económicos y sociales cuya duración fuese de un año.

Una muestra de cómo transcurrían esas jornadas fue la sesión que se celebró a finales de septiembre de 1978<sup>108</sup>. A su finalización Nicolás Sartorius (CC.OO) declaraba que estos encuentros carecían de sentido dado que el gobierno se limitaba a informar de lo que ya conocían por la prensa y que los documentos que se les aportaban eran insuficientes. En definitiva consideraba que con estos encuentros lo que pretendía el Gobierno era trasladar una imagen pública de abordar la situación cuando en realidad lo que subyacía eran fines electorales «*Esto no es sino un montaje electoral preparado por el Gobierno*», e insistía en la necesidad de

---

107 El Consejo de Guerra en Córdoba fue realizado en el Regimiento de Artillería contra el miembro de la CNT Eugenio Cruz Mesa al que se le acusa de insultar al Ejército. Parece ser que el acusado durante la feria de Nuestra Señora de la Salud, a través de unos altavoces hizo alusiones ofensivas contra el Ejército. “Por alusiones ofensivas al Ejército. Consejo de Guerra en Córdoba contra un supuesto miembro de CNT” ABC, 8 de noviembre de 1979.

108 El País, 29 de septiembre 1978.

un acuerdo en el que participaran las fuerzas sociales y políticas. Nicolás Redondo, secretario general de UGT, consideraba que el Gobierno únicamente les trasladaba los aspectos positivos que supusieron los Pactos de la Moncloa y obviaba todo el contenido que se habían incumplido. No obstante coincidía con el Gobierno en un tipo de acuerdos similares a los de la Moncloa. CEOE también consideraba positivos los encuentros y se mostraban favorables a un acuerdo siempre y cuando la contraprestación supusiera un nuevo de relaciones laborales similar al europeo.

Se evidencian por otro lado ya aquí las diversas estrategias sindicales relacionadas también con aspectos políticos. El tipo de pacto defendido por CC.OO, a modo de un gran acuerdo nacional, estaba en sintonía con el modelo de gobierno de colaboración que postulaba el PCE, de tal manera que mediante el acuerdo se peraltaría la posición del PCE. En el caso de UGT, en total correspondencia estratégica con el PSOE y sus aspiraciones de conseguir el poder político, con sus posiciones al respecto del pacto social estaba avanzando su inclinación por la concertación social y la negociación con la patronal, como resultó luego con la firma del Acuerdo Básico Interconfederal, ABI, con la CEOE. En lo que se refiere al Gobierno su actitud ante un nuevo acuerdo social, según Marín Arce (1997: 208), fue imprecisa y ambigua, de tal manera que cuando entendió que el pacto no iba a producirse decidió actuar de forma unilateral.

Llegados a finales de 1978 las diferencias entre Gobierno y sindicatos seguían siendo importantes, especialmente en lo que se refería a los aumentos salariales para 1979, las centrales demandaban aumentos del 16-17% mientras que el ejecutivo no accedía a que fueran superiores al 10% (Palacio Morena, J. I. 1990: 573). Ante la falta de un acuerdo, el Gobierno emitió el Real Decreto Ley (26 de diciembre) “*sobre rentas y empleo*” por el cual se establece que los incrementos salariales de los convenios colectivos de 1979 quedaban establecidos en una banda salarial del 11-14%. Determinaba asimismo que el 13% sería el referente e incluía una revisión para la primera mitad del año si el IPC superaba el 6,8%. El Gobierno, con el conocido como “*Decreto Abril Martorell*”, había dispuesto esa banda en función de la inflación prevista, que la había estimado en el 10%, pero finalmente acabó elevándose hasta el 15,6%<sup>109</sup>. El establecimiento del tope salarial para 1979, que suponía la pérdida de más de 8 puntos de poder adquisitivo (Gutiérrez Vegara, A. 2001:71), facilitó que CC.OO y UGT, cuyas diferencias fueron evidentes en aquellas negociaciones, determinasen una acción sindical conjunta para afrontar la negociación de los convenios colectivos y que el incremento llevase al 16%. Como resultado de

---

109 Sobre el contenido del RD. vid. Espina Montero, 1995:336; Estefanía, J. y Serrano, R. (1988:29); González Fernández, A. (2010:109); Gutiérrez Vegara, A. (2001:71); Iglesias, R. (1988:149); Palacio Morena, J. I. (1990: 573); Roca Jusmet, J. (1991:365).

ambas circunstancias este año resultó ser el de movilización y conflictividad laboral desde el comienzo de la transición.

No obstante el entendimiento sindical no pasó de los primeros seis meses. Como se ha apuntado anteriormente, UGT modificó su estrategia y acción sindical en el sentido del establecimiento de negociaciones con la patronal, CEOE, que a la postre se saldaron con la firma del ABI en julio de ese año. A partir de entonces, UGT entraba de lleno en la senda de la moderación y los pactos sociales, mientras que CC.OO profundizaba en un mayor contenido reivindicativo. Asimismo, mediante el ABI, que será tratado posteriormente el sistema de relaciones laborales español emprendía ya decididamente un proceso hacia la concertación social, que tuvo su antecedente directo en los Pactos de la Moncloa. Fue además el ABI parte fundamental en el Estatuto de los Trabajadores, que el Gobierno iba sacando adelante con el apoyo de PSOE, UGT y CEOE y se aprobaba en diciembre, y sentaba las bases de un nuevo pacto, el Acuerdo Marco Interconfederal, AMI, que se firmaba también entre UGT y CEOE en enero de 1980.

### **2.2.1. Unidad de acción ante los convenios colectivos e incremento de las movilizaciones hasta mediados de 1979.**

Teniendo en cuenta el tope del 14%, y el 13% de referencia, impuesto por el Gobierno para el incremento salarial, la pretensión de CC.OO y UGT de llegar al 16%, y como consecuencia de la ruptura del consenso tripartito que no existía ningún acuerdo que canalizase la negociación, desde principios de 1979 ya era previsible que la que iba a ser la primera negociación colectiva de la democracia iba a desarrollarse en un clima altamente conflictivo.

El espectacular incremento de la conflictividad en este año, especialmente mientras duró la unidad de acción entre los dos grandes sindicatos y posteriormente a instancias de CC.OO, también está en relación con el posicionamiento adoptado por la patronal al respecto de la negociación de los convenios colectivos. Para la CEOE, tanto la banda salarial como el tope del 13% de incremento le debería parecer elevada habida cuenta de que trasladó a sus organizaciones la premisa de que no se concediesen aumentos por encima del 10% (González Fernández, A. 2010:110). Quedaba contenida tal orientación de la patronal en la *“Circular a las entidades confederadas sobre negociación colectiva”*, donde además se señalaba que no se negociasen aspectos como reconocimiento de derechos sindicales ni que concerniese al control de las empresas. Les recordaba al mismo tiempo que para la negociación colectiva con los sindicatos, quedaba avalada la legitimización del 10% de delegados sindical y miembros de comités de

empresa para la negociación colectiva<sup>110</sup>. En lo que se refiere a Córdoba, las orientaciones determinadas por la CEOE tuvieron una rápida respuesta por los empresarios cordobeses ya que apenas iniciado enero, la Junta Directiva de la CECO acordaba seguir los criterios marcados por la CEOE para la negociación de los convenios colectivos (Diario “Córdoba” 9 de enero de 1979).

Las cifras de la movilización laboral (aunque siempre resulta compleja una calibración exacta), producida durante el presente año refleja un panorama ciertamente conflictivo y sin precedentes desde el final del franquismo. Es en todo caso es un ciclo huelguístico con naturaleza diferente a las producidas en la dictadura y principios de la transición. Si en estas el componente político directa o indirectamente estaba presente junto a la motivación laboral, y podían tender a la generalización del conflicto a otros sectores, a modo de “mancha de aceite” (Gutiérrez López, A. 2016: 306-307, 329, 429); ahora prevalecerá claramente lo laboral por encima cualquier otra causa, y serán más bien movilizaciones de sectores y empresas del mismo ramo, sin que falten tampoco las generadas por el aumento desempleo.

Con respecto a 1978, la conflictividad se incrementó en 1979 en un 31,93% , suponiendo 1.789 huelgas que fueron secundadas por 10.068.000 trabajadores y 171.067.049 millones de horas de trabajo perdidas<sup>111</sup>. El rápido incremento de la conflictividad puede apreciarse en los distintos informes que iban realizando las organizaciones de la patronal. Según CEOE, desde el 1 de enero hasta el 5 de abril, la conflictividad laboral había generado la pérdida de 88 millones de horas de trabajo. Unos días después emitía un nuevo informe referido al periodo comprendido entre principios de enero y finales de abril en el que se cuantificaban en 93 los millones de horas de trabajo que se habían perdido a causa de las huelgas en todo el país. De este total, 62 millones de horas se habían perdido en el mes de enero y febrero, 14 en marzo y 17 en las tres primeras semanas de abril. Al respecto de la provincia de Córdoba, el estudio de CECO arrojaba la cifra de 1.187.000 horas perdidas por huelgas durante el primer trimestre de año<sup>112</sup>.

Efectivamente desde principios de año, la conflictividad fue la dinámica habitual y se escenificaba con una dinamicidad muy diferente a los dos años anteriores. A mediados de enero

---

110 Marcos Peña y Carlos González. “Reportaje: Los convenios colectivos en el año de la transición/2. CC OO, UGT y CEOE monopolizan las negociaciones en 1979”. En El País, 6 de junio de 1979.

111 González, Á. (2010:110); Iglesias R. (1988:149). Otras fuentes aportan datos diferentes en relación con las generadas por el Ministerio del Trabajo: 2.680 movilizaciones, 5.713.200 trabajadores en huelgas y 18.916.900 jornadas de trabajo perdidas. Palacio Morena, J. I. (1990: 575); Redero San Román, M, (2008: 138). También se ha señalado que las horas perdidas por las movilizaciones fueron sumaron 179 millones, Ariza, J. (2011: 96-97); y que los trabajadores que participación en las movilizaciones fueron casi el 60% del total, Val del Olmo, J. A. (2004:241).

112 Diario Córdoba, 9 y 18 de mayo de 1979; ABC, 10 de mayo de 1979.

aparecía en “*El Periódico*” la siguiente reflexión<sup>113</sup>: “*Media España anda con conflictos laborales sobre sus espaldas y la otra media o se repone de los pasados o se dispone a los futuros. De repente, y tras un tiempo de contención, se ha puesto a hervir la olla de los problemas*”.

Tras apuntar el mismo medio al decreto que fijó el tope salarial como el responsable de la situación, señalaba que el Gobierno estaba “*en la más pura línea de la política a lo Pilatos*”, mientras se estaba asistiendo a un tenaz enfrentamiento entre sindicatos y empresarios en el que “*ni las centrales sindicales ceden, bajan, ni las patronales consienten y suben*”. Era esta situación por tanto una circunstancia que contribuía a enrarecer aún más el ya de por sí complicado escenario del momento: “*El aire del país; tenso y crispado, enrarecido por las tensiones políticas preelectorales, por la amenaza terrorista y por la crisis económica se espesa más aún con este acceso agudo de malos entendimientos laborales [...] ¿Hasta dónde podrá resistir la soga?*”.

Para la tercera semana de enero de 1979 las movilizaciones laborales eran ya generalizadas en prácticamente toda España, especialmente en los sectores del metal, destacando en este el del automóvil, el textil, y dentro de estas más relevantes a escala estatal la prensa nacional citaba la que estaba aconteciendo en el campo cordobés<sup>114</sup>. A la vorágine de paros laborales que se registraban en diversos puntos de España se sumaban las tensiones que se estaban produciendo en la Banca, Cajas y Seguros en Barcelona. Se trataban de movilizaciones convocadas fundamentalmente por CC.OO y UGT, que obedecían en líneas generales al apoyo de las negociaciones de los convenios, y que se habían extendido de momento, tal y como habían fijado estas dos centrales, durante las 24 horas de duración y los tres días, en las que habían participado miles de trabajadores del metal (entre otros, los paros de los 2.500 en la Maquinista Terrestre, Barcelona; los 3.300 de Marconi, Madrid; los 20.000 en Fasa Renault, Valladolid; 14.000 en Chrysler de Madrid; y los 23.000 en SEAT de Barcelona), de la construcción (huelga de los 1.600 trabajadores de Macosa, Valencia), hostelería (unos 70.000 trabajadores). Son solo tales datos una muestra de lo que acontecía desde principios de año, y del panorama que iba a sucederse durante la práctica totalidad del año.

Centrándonos ya en la provincia de Córdoba, a la negociación de los convenios colectivos, se sumaran en este primer tramo del año, otros factores como el constante aumento de los despidos laborales, la escalada persistente del número de parados, el incremento de los expedientes de crisis y los cierres de empresas, para convertir a 1979 en un año de gran

---

113 “Tema del día” *El Periódico*, 16 de enero de 1979.

114 *Ibid.*

movilización que se extendió por la práctica totalidad de los sectores laborales, desde la banca hasta el campo, estando fundamentalmente CC.OO detrás de tal escenario.

En la reunión de la Comisión Ejecutiva Provincial de CC.OO de Córdoba celebrada a mediados de enero, en el apartado de Acción Sindical, Ildefonso Jiménez Delgado informaba de las pautas marcadas por el Consejo Confederal al respecto de la actuación que habría de seguirse en las negociaciones colectivas<sup>115</sup>: procurar que no quedasen bloqueadas y se llegase de tal manera al laudo; intentar sobre todo una negociación hábil, con responsabilidad; apoyar las movilizaciones con precaución y en todo momento previendo el alcance que pudiesen tener, siendo en todo momento huelgas con plazos, controladas y graduales. Todo un esfuerzo de contención para evitar que pudiesen convertirse en unas movilizaciones que fuesen instrumentalizadas por lo que denominaron “*fuerzas reaccionarias*”.

En definitiva, CC.OO iba a seguir con su práctica habitual basada en la negociación-presión y la actuación responsable, mientras que en cuanto a las movilizaciones que se decretasen se pedía la máxima planificación, meditando siempre sus efectos y regulando las acciones, e intentando que no se desbordasen. Todas y cada una de estas premisas, que no distaban por otro lado de cómo había actuado CC.OO anteriormente, las podemos observar en la práctica totalidad de las movilizaciones que se fueron sucediendo en Córdoba desde el mismo principio de 1979, de las que nos detendremos solamente en las más relevantes.

En cuanto a los problemas que se iban a suceder al respecto de la negociación de los convenios colectivos nos encontramos con que ya en la primera semana de enero los trabajadores de Telefónica rechazaron por mayoría en una asamblea la oferta económica presentada por la compañía por las enormes diferencias con la plataforma presentada por el Comité de Empresa. Y en RENFE tuvo lugar una huelga estatal para los días 11 y 17 de enero de 24 horas, convocada por el Comité de Empresa en apoyo a la negociación del convenio, la cual en su primer día ya tuvo un seguimiento total en la provincia de Córdoba, siendo secundada por los 1.884 trabajadores de la plantilla<sup>116</sup>. Estos son solamente una muestra de las dificultades con la que comenzaba la negociación colectiva desde principios de año y del aumento de paros y huelgas que se produjeron en la práctica totalidad de los ámbitos y sectores económicos.

En el Metal, fue en SECEM donde comenzaron las movilizaciones con mayor rapidez. Después de sucederse desde enero los encierros del Comité de Empresa, negociaciones, una huelga de un día y establecerse un calendario de movilizaciones, se firmaba el convenio que

---

115 Acta de la reunión de la Comisión Ejecutiva Provincial. 13 de enero de 1979. Secretaría de Organización. Documento aportado por Francisco Ferrero Márquez

116 Diario Córdoba, 5, 9, 11,12 de enero de 1979

contenía un incremento de 64.800 pesetas anuales, el 14% de aumento de la masa salarial bruta<sup>117</sup>. Paralelamente a las movilizaciones en SECEM también se fueron produciendo en Westinghouse, la otra gran empresa del Metal cordobés, observándose unas mismas pautas de actuación y la conducción del proceso por CC.OO, sucediéndose en la segunda mitad de febrero las movilizaciones, asambleas y huelgas de 24 horas que fueron secundadas por miles de trabajadores. Finalmente, la dirección nacional de Westinghouse, que afrontaba una situación similar en las demás empresas que poseía en otros puntos de España, aceleraría las negociaciones, que venían desde hacía dos meses, y finalmente accedió a unos aumentos salariales de entre el 14,5% y el 15,5% fijados en el convenio que afectaría a 8 de las 9 empresas, incluida la de Córdoba, que la firma poseía<sup>118</sup>.

No fueron tan positivos los resultados de las negociaciones de los convenios colectivos en otras empresas del sector, como fue el caso de SEAT, Molina Hnos. Las movilizaciones desarrolladas desde abril se saldaron con el despido de casi 100 trabajadores que finalmente tras la mediación de CC.OO, Comité de Empresa, Delegación de Trabajo, y representantes de SEAT, fueron reincorporados en marzo<sup>119</sup>. Con todo, se habían conseguido importantes mejoras económicas en las dos grandes empresas del Metal que completarían en mayo con los resultados

---

117 El Comité de Empresa decidía encerrarse el 9 de enero en la empresa para presionar de cara a la negociación del convenio, teniendo lugar también una asamblea en la que los integrantes del Comité informaron a los trabajadores que la oferta de la dirección de la empresa consistía en un aumento de 2.000 pesetas, en unas condiciones que calificaron de inaceptables, y ese mismo día las secciones sindicales de la empresa ya anunciaba su apoyo a las reivindicaciones del Comité. Al día siguiente tenía lugar una entrevista entre el Comité de Empresa con representantes de CC.OO del Metal, de Westinghouse, del PCE y UCD, señalando incluso estos últimos que la propuesta empresarial no era correcta, mientras que también UGT y AST hacían público su apoyo al Comité de Empresa. El encierro se extendió hasta el día 11 de enero, aunque antes de abandonarlo señalaron que mantenía su programa de presiones. Después de unos 60 días de diálogo para la negociación del convenio y agotadas por tanto las posibilidades de diálogo, el Comité de Empresa de SECEM convocaba una huelga para el 22 de febrero de 24 horas, anunciándose al mismo tiempo un programa de huelgas para los días 24, 25, 27, 28 del mismo mes y el 2 de marzo. No hubo necesidad de seguir con las movilizaciones ya que después de la primera jornada de huelga, las partes llegaban a un acuerdo al día siguiente para firmar el convenio colectivo. Diario Córdoba, 10 al 12, de enero, 21 al 24 de febrero de 1979

118 Agotadas las negociaciones entre Comité de Empresa de Westinghouse y dirección para el convenio colectivo, como respuesta a la propuesta de aumento por la empresa y el aplazamiento por parte de esta de las conversaciones para el convenio, el 16 de febrero tenía lugar una huelga de 24 horas. La mañana de ese día había tenido lugar una asamblea en la que participaron unos 1.300 trabajadores, ratificándose la petición de aumento salarial del 14% y aprobándose la huelga de ese día por el 90% de los asistentes a la asamblea convocada por el Comité de Empresa. El 22 de febrero tenía lugar otra asamblea en la que nuevamente el 90% de los asistentes decretaban una nueva huelga ese día, coincidiendo por tanto esta huelga de Westinghouse con la que estaba teniendo lugar en la empresa colindante de SECEM. Diario Córdoba, 16,17, 23 de febrero, 1 de marzo de 1979; VV.AA (1991:187).

119 A mediados de marzo los trabajadores de esta empresa se inclinan por la declaración de la huelga indefinida desde el 20 de ese mes al entender que era esta la última alternativa que les quedaba ante las dificultades que la empresa estaba poniendo en las negociaciones del convenio colectivo. No tenemos constancia de que tal huelga se produjese, pero el 24 de abril sí hubo un paro en Molina Hnos. por los motivos antes señalados y como consecuencia de tal acción a finales de ese mes la empresa comunicaba el despido a 94 trabajadores. Acto seguido los delegados de CC.OO celebraron una asamblea y se desplazaron a Delegación de Trabajo, y posteriormente tenía lugar una reunión entre el Comité de Empresa, CC.OO y representantes de la empresa en Delegación. Tras varias reuniones más la empresa aceptó la reincorporación de los trabajadores y las partes se daban de plazo hasta el 5 de marzo para la negociación del convenio. Diario Córdoba, 15 de marzo, 26 y 28 de abril de 1979.

de las negociaciones del convenio colectivo provincial de dicho sector<sup>120</sup>. CC.OO señaló que aceptaba el convenio, mientras que UGT dilató en el tiempo su pronunciamiento al respecto, síntoma este de que las relaciones sindicales estaban girando ya en su sentido diferente al que hasta entonces se había venido manteniendo desde principios de año.

Unas de las movilizaciones más importantes de todo el año como consecuencia de las negociaciones de los convenios en Córdoba iba a producirse con el convenio colectivo provincial del Campo, que ya se había iniciado a finales de 1978<sup>121</sup>. Es esta negociación un ejemplo, de los que se sucedieron en este año, en que se evidenció cómo el empresariado cordobés intentó entorpecer y dilatar en el tiempo el proceso negociador de los convenios, lo cual acabó crispando la situación<sup>122</sup>. Rotas las negociaciones, y tras señalar los representantes de los trabajadores antes de abandonar la reunión que «*Los jornaleros sólo podemos perder las cadenas*», quedaba convocada por CC.OO del Campo y la FTT de UGT de Córdoba la huelga indefinida desde el 15 de enero en el campo cordobés en la que de momento solo participarían los jornaleros<sup>123</sup>.

Desde el primer día la prensa nacional<sup>124</sup> ya se hacía eco de la huelga del Campo, señalándola como una de las más relevantes que se estaba produciendo en el conjunto estatal y cifraba la participación en 100.000 trabajadores eventuales. Para el segundo día la huelga era ya prácticamente general en la provincia, afectando con mayor fuerza a la zona de la campiña y en

---

120 A finales de mayo, después de varias semanas se daban por concluidas las negociaciones del convenio colectivo del Metal, y aún a falta de someterse a la ratificación de los trabajadores mediante asambleas, el convenio, firmado por un año, contemplaba un aumento salarial del 16,67% (de tal manera el salario del peón quedaría en 28.000 pesetas, el del especialista en 28.507 pesetas, hasta llegar a las 29.825 del oficial del 1<sup>a</sup>) quedando incluido en tal sueldo el plus de transporte y el plus de cultura andaluza, y se mantenían iguales las pagas extras. Diario Córdoba, 29 de mayo de 1979.

121 Hay que remontarse al 24 de noviembre del año anterior para encontrar el momento en que se iniciaron las conversaciones entre patronal y sindicatos para la renovación del convenio, mientras que dos días después tenía lugar una nueva reunión en la que CC.OO y UGT entregaron un anteproyecto de convenio para el sector. En tal encuentro se acordó volver a reunirse el 2 de enero de 1979, pero llegado este momento la patronal pidió que se dejase hasta el día 10 de ese mes para que pudiesen seguir analizando la propuesta y las centrales, aunque con reticencias, finalmente aceptaron. Diario Córdoba, 4 de enero de 1979.

122 En el siguiente encuentro entre la patronal del campo de Campo, en la que se encontraban la Asociación Cordobesa de Empresarios Agropecuarios, Jóvenes Agricultores, Unión del Olivar, Jóvenes Agricultores y Unión de Agricultores y Ganaderos, UAG de Córdoba, y por parte sindical el Sindicato del Campo de CC.OO y la FTT de UGT, no se llegó a ningún acuerdo. La patronal se negó a admitir la retroactividad del convenio provincial del campo a primeros de este año, como se había demandado por los sindicatos en las negociaciones de noviembre pasado, solicitando que entrase en vigor cuando fuese homologado. Y además instó a que la recogida de la aceituna quedara desglosada del resto del convenio, con el objetivo de llegar primero a un acuerdo en este aspecto y que las demás faenas eventuales del campo quedaran en otro apartado. Los sindicatos accedieron a limitar la retroactividad solamente en el caso de la aceituna y se negaron a que entrase en vigor cuando fuese homologado ya que para entonces, la recolección de la aceituna habría terminado y para el próximo convenio los trabajadores no tendrían ninguna capacidad de negociación. El País, 16 de enero de 1979. Diario Córdoba, 14 de enero de 1979; El Periódico, 16 de enero de 1979.

123 Ibid.

124 El Periódico, 16 de enero de 1979.

menor grado a la parte meridional y la comarca de Lucena<sup>125</sup>. Para el 17 de enero, tercer día de huelga, el 90% de los temporeros habían dejado ya de trabajar, de los fijos sólo participaron el 10%, mientras que la recogida de la aceituna seguía totalmente paralizada. Ese mismo día tuvo lugar una reunión entre CC.OO, UGT y el comité de huelga en la que acordaron que en las conversaciones del convenio que se iban a celebrar pocas horas después, el primer punto que habría de abordarse era el de los salarios y proponer a continuación su retroactividad al 1 de enero. Fue por otro lado el día más tenso de la huelga ya que en diversas localidades se produjeron acciones de piquetes que intentaron que propietarios y trabajadores fijos no acudieran al campo. Finalmente, el 18 de enero el Delegado de Trabajo citaba a las partes y se llegaba al acuerdo, la retroactividad del salario en la recogida de la aceituna sería hasta al 1 de enero y para las demás labores según se acordase en las negociaciones del convenio, comprometiéndose al mismo tiempo los empresarios a no determinar sanciones ni despidos por la huelga. A partir de entonces la huelga quedaba desconvocada y se reanudaban las conversaciones entre patronal y sindicatos para negociar el convenio colectivo<sup>126</sup>. Pero realmente el acuerdo tuvo un carácter temporal y acto seguido la patronal siguió paralizando las negociaciones<sup>127</sup>.

También se produjeron movilizaciones intermitentes con 3 paros de 24 horas en el Textil entre los meses de febrero y marzo, convocadas por CC.OO, UGT, CSUT y USO, como consecuencia de la ruptura de las negociaciones del convenio nacional en Madrid para el sector, y finalizaron con la presentación por la patronal de una nueva oferta<sup>128</sup>. Las movilizaciones de Banca a nivel estatal, entre febrero y marzo por las negociaciones del convenio nacional tuvieron en Córdoba tal seguimiento que la mayoría de las sucursales tuvieron que cerrar, produciéndose asimismo circunstancias conflictivas, y finalizaron por un laudo de obligado cumplimiento<sup>129</sup>.

---

125 Diario Córdoba, 17 de enero 1979. Informaba además de una reunión la noche de ese 16 de enero de los empresarios en la que mediante un comunicado indicaron que la huelga era ilegal y que en la zona de la sierra sí se había producido mayor entendimiento con los trabajadores que en el resto de la provincia, donde en su mayoría los huelguistas eran olivareseros a destajo.

126 Diario Córdoba, 18-19 de enero de 1979.

127 A principios de febrero el conflicto del convenio del campo seguía sin acuerdo, habiéndose producido para entonces 14 reuniones entre las partes sin que se hubiese producido ningún acercamiento. La patronal agraria cordobesa del Campo solamente estaba dispuesta a ofrecer un aumento de entre 624 y 678 pesetas, lo cual suponía un descenso con respecto al año anterior Diario Córdoba, 6 de febrero de 1979.

128 Diario Córdoba, 21 de febrero; 7, 9 y 17 de marzo de 1979.

129 En Córdoba el primer día de huelga fue el 3 de febrero, participando el 90% de los empleados, unos 1.250 trabajadores, produciéndose en algunas entidades bancarias presiones y coacciones contra el derecho de huelga. En el Club Santuario tuvo lugar una asamblea a la que asistieron unos 500 trabajadores en la que se informó de las negociaciones y se rechazó la oferta patronal mientras se siguió con la demanda centrada en el mantenimiento de la jornada intensiva, un convenio anual y además la no realización de horas extras mientras durase el conflicto. El segundo día de la huelga escalonada fue el 8 de febrero, seguida por el 92%, y supuso el cierre de la práctica totalidad de sucursales. UGT y CC.OO denunciaron la actitud del Banco Santander, calificándola de reaccionaria ya que el director avisó a las FOP y se produjeron incidentes callejeros. El 9 de febrero volvían a la normalidad, pero avisando que si las negociaciones de los días siguientes (12 al 14) no daban resultado, volverían las movilizaciones, y finalmente intervino el Gobierno dictando el 5 de marzo un laudo de obligado cumplimiento. Diario Córdoba,

Otras movilizaciones vinculadas con la negociación de los convenios desarrolladas en Córdoba fueron las emprendidas por los trabajadores de Limpieza de Edificios y Locales, consistentes en jornadas de huelga y manifestaciones. Tuvo que intervenir el delegado de Trabajo y finalmente el conflicto terminó con subidas salariales<sup>130</sup>.

En el sector del Comercio la huelga, de ámbito estatal, centrada en los en los grandes almacenes, que en el caso de Córdoba eran Galerías Preciados, Simago, Hiper y Wodworht, comenzaba a principios de marzo como consecuencia de las dificultades en la negociación del convenio colectivo. Las huelgas fueron intermitentes desde el 3 de marzo con un seguimiento del 90% y se compaginaron con asambleas masivas en los locales de CC.OO. En esta movilización los sindicatos consiguieron uno de los mejores resultados, tras dos jornadas de huelga la comisión negociadora CC.OO-UGT anunció el acuerdo entre cuyas mejoras se encontraba un aumento del 14,5%, ascenso de jornada a 41,5 pesetas/hora, incremento del 1,5% de antigüedad y salario de 24.000 pesetas<sup>131</sup>. A este convenio le siguió el del pequeño y mediano comercio que también supuso importantes mejoras<sup>132</sup>.

AUCORSA fue una de las primeras empresas donde comenzaron las movilizaciones en 1979, y también donde más incidencias se protagonizarán a lo largo del año por las dificultades económicas de la empresa, hasta que finalmente tuvo que intervenir el Ayuntamiento de Córdoba

---

domingo 4 y 9 de febrero de 1979; “Breve Cronología de la Federación Estatal de Banca y Ahorro (FEBA) de CC.OO.” Inventario del Fondo Documental de la Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO. El documento se puede descargar en la dirección [www.comfia.net/historico/documento/publicac/.../CronologiaFEBA.pdf](http://www.comfia.net/historico/documento/publicac/.../CronologiaFEBA.pdf)

130 Las negociaciones desde finales de 1978 no salieron adelante, y a principios de febrero en las asambleas que se fueron celebrando en Limpieza los trabajadores decidieron no acogerse al decreto sobre el aumento salarial, postura defendida por la patronal y que se respetasen los acuerdos adoptados el 27 de noviembre pasado, consistentes en 21.000 pesetas de salario, 1.500 de plus con retroactividad al 1 de enero y dos pagas extras de 25 días. Comenzaba de tal manera la huelga el 6 de febrero con un seguimiento del 90%, y en los días siguientes se fueron produciendo reuniones de los trabajadores en los locales de CC.OO. El viernes 9 de febrero tuvo lugar una manifestación de unos 300 trabajadores desde el inmueble de CC.OO en Doña Engracia hasta el edificio de la AISS y amenazaron con encerrarse si no se llegaba a un acuerdo, el cual se produjo hacia las 8 de la tarde tras la reunión entre el delegado provincial de Trabajo, Mesa Godoy, y las partes. Según comunicó CC.OO el acuerdo al que se había llegado era el pago de 1.500 pesetas por los 3 días de huelga, ninguna sanción ni despido, y acatar la decisión de Delegación de Trabajo sobre el aumento salarial. Diario Córdoba, 6 y 10 de febrero de 1979.

131 El comité de huelga formado por representantes de CC.OO y UGT había anunciado que sus demandas para el convenio pasaban por el establecimiento de la jornada de 40 horas, salario de 26.000 pesetas, oposición a las horas extras, 26 días de vacaciones, descuentos del 25% en compras y comedores en las empresas, mientras que la oferta empresarial consistía entre otros aspectos en la jornada semanal de 41,5 horas y sueldo de 23.500 pesetas, un aumento del 14% en todas las categorías. Valoraban positivamente las dos centrales el acuerdo, ya que además de las mejoras económicas y de que las empresas se comprometían a no dictar sanciones contra los huelguistas, consideraban que se había evitado de tal manera el dictamen del laudo, el cual hubiese supuesto incrementos económicos menores y posiblemente también despidos. Diario Córdoba, 2-4 de marzo de 1979.

132 El 1 junio, y tras unos 40 días de negociaciones, entre representantes de CC.OO y UGT con la patronal, se alcanzaba el acuerdo en el convenio del Comercio en una reunión celebrada en la AISS, evitándose la huelga que estaba a punto de estallar. El citado convenio no afectaba a las grandes empresas sino a establecimientos comerciales de menor tamaño, unas 4.200 empresas que empleaban en torno a 5.500 trabajadores, destacando entre su contenido: la garantía del salario global anual, eliminación de los pluses con lo que el salario mensual quedaba establecido entre las 30.700 y las 26.000 pesetas, la regulación de los permisos retribuidos y diversas mejoras sindicales. Diario Córdoba, 2 de junio de 1979.

para hacerse con su control. A principios de enero los trabajadores comenzaron una serie de actos reivindicativos por el impago de la nómina atrasada<sup>133</sup>. Era solamente la primera de las sucesivas movilizaciones hasta convertirse progresivamente la conflictividad en AUCORSA en una de las más que poseyeron más resonancia en 1979, como consecuencia de los atrasos en el pago de nóminas y por las complicaciones la negociación del convenio. Fue asimismo AUCORSA uno de los casos donde más prontamente se percibió la crisis en la que estaban entrando las empresas cordobesas más destacadas

En medio de las negociaciones del convenio colectivo la dirección de AUCORSA señalaba a principios de marzo de 1979 en el “Córdoba” (4 de marzo) que tanto trabajadores, como Ayuntamiento y Gobierno Civil eran conocedores de la situación crítica de la empresa. Realizaba un llamamiento al consistorio para proceder a la cogestión, municipalización o su gestión directa. Comunicaba al mismo tiempo que la recaudación del servicio resultaba insuficiente para pagar los sueldos y el servicio que se presta y que la empresa no podía afrontar la negociación del convenio. En tales circunstancias, el 5 de marzo comenzaba huelga en AUCORSA por la paralización de las negociaciones del convenio, tras haber señalado la empresa en un informe que las pérdidas millonarias acumuladas le hacían imposible afrontar las reivindicaciones de los trabajadores<sup>134</sup>. El Comité de Empresa demandaba un aumento del 20%, estando dispuestos a la negociación pero que no aceptarían el incremento del 5% que ofrecía la empresa. De momento la huelga de los trabajadores de AUCORSA se limitó a dejar de hacer horas extraordinarias, mientras que el 10 de marzo el Comité de Empresa y un abogado de CC.OO se entrevistaban con el Delegado Provincial de Trabajo, José Tomás Mesa. Se acordaba entonces el inicio de negociaciones en los días siguientes, señalándose que se volverá a la normalidad desde el mismo momento en que la dirección de la empresa accediese a las negociaciones<sup>135</sup>. Para mediados de

---

133 Se solucionó al menos temporalmente, mediante la reunión de CC.OO con los trabajadores y en segundo momento acudiendo representantes de este sindicato y los miembros del Comité de Empresa a una entrevista con el Gobernador Civil, al que además ya le comunicaron el mal estado general de la flota de autobuses urbanos. Diario Córdoba, 5-6 de enero de 1979.

134 En un informe de AUCORSA titulado “Situación económica de Aucorsa ante el desequilibrio sostenido”, publicado en el “Córdoba”, se expone que tal situación en la empresa de transporte urbano venía desde 1971 como consecuencia del desequilibrio entre costes de la explotación y los intereses del billete, comenzando desde entonces un descenso que llegaba hasta estos momentos. El desequilibrio de 1971 era de 2.743.119 pesetas y el actual suponía la pérdida de más de 100 millones de pesetas y se señala que las pérdidas en su mayoría podrían haberse remontado o mitigado si las tarifas se hubiesen aumentado cuando se solicitó a las condiciones que hubiese hecho posible un equilibrio económico. Incluso da la impresión de que se vierten sobre el ayuntamiento la responsabilidades de la crisis de la empresa ya que precisan que en 1977 solicitaron al Ayuntamiento subvenciones por 30.368.322 pesetas y se les concedieron 18.400.000 pesetas, de las solo habían recibido algo más de 3,5 millones. En definitiva el director de Aucorsa, Alberto Gutiérrez, señalaba que la empresa estaba prácticamente arruinada y que no podían ofrecer un servicio mejor y hacer frente además a las reivindicaciones salariales, considerando como única salida que el Ayuntamiento municipalizase AUCORSA, su servicio, o le concediese más subvenciones. Diario Córdoba, 6-7 de marzo de 1979.

135 Diario Córdoba, 11 de marzo de 1979.

marzo no se había producido aún ninguna reunión entre las partes para negociar, aunque los trabajadores sí hubieron de ir a declarar al juzgado al haber sido denunciados por la empresa por negarse a realizar horas extras. Tras la declaración de huelga, la empresa comunicó la promesa de iniciar las conversaciones y se firmaba a finales de marzo un convenio colectivo que la empresa comenzó a vulnerar desde junio<sup>136</sup>.

También hubo movilizaciones provocadas por la vulneración de los convenios en vigor, como fue caso de ENCASUR, donde los mineros decretaron desde el 12 de mayo el trabajo de bajo rendimiento en protesta por no haberse hecho efectivas las diferencias económicas correspondientes a los meses de enero a marzo y por quedar aún pendientes los pagos acordados en el convenio, cuya negociación había supuesto un incremento salarial del 13%<sup>137</sup>.

Además de por la negociación de los convenios colectivos también se produjeron movilizaciones en Córdoba por diversas cuestiones, fundamentalmente relacionadas con aspectos económicos y laborales, así como por el incremento del desempleo. De todas estas movilizaciones una de las más relevantes fue la que tuvo lugar en junio en la Central Térmica de Puente Nuevo con motivo de un conflicto colectivo entre los trabajadores y la empresa ABECO<sup>138</sup>. El fallo del juicio por el conflicto colectivo, según CC.OO del Metal del Córdoba, anulaba todas las reivindicaciones, por lo que además de recurrirse al Tribunal Central de Trabajo se produjo una huelga de 6 días hasta que se llegó al acuerdo de aumento salarial al mes de 4.500 pesetas en plus de transporte.

Llama también la atención la atención la movilización que comenzaba a mediados de enero en la Constructora Bernal Pareja cuando los obreros que trabajaban en las obras de la carretera Trassierra comenzaron una huelga porque la empresa había contratado a obreros sevillanos que iban a trabajar a destajo. En sintonía con la Asamblea de Parados que se había formado en Córdoba reivindicaban que en ningún caso se tenía que recurrir a trabajadores de fuera cuando había parados en la provincia. Al día siguiente de iniciarse la huelga, un centenar de parados, previa llegada a la citada obra, se desplazaron a la sede de la empresa para concentrarse ante las puertas. Al mismo tiempo se fue confeccionando una comisión de parados integrada por CC.OO, UGT, SAT y CNT para encargarse de gestionar sus quejas ante el Delegado de Trabajo y el Gobernador Civil. Los trabajadores de la constructora volvieron al trabajo pero a marcha lenta,

---

136 Diario Córdoba, 15, 17, 23, 31 de marzo; 13 de junio de 1979.

137 Folleto realizado por el Secretariado Provincial y el Equipo Técnico de la UP de CC.OO de Córdoba. Documento sin fecha, aportado por Manuel Rubia. Diario Córdoba, 16 de mayo de 1979.

138 Diario Córdoba, 7 y 13 de junio de 1979.

sin que se normalizase la situación hasta que varios después fueron contratados 12 parados de Córdoba<sup>139</sup>.

La Enseñanza también protagonizó diversas movilizaciones a lo largo del año en Córdoba. La primera de ellas fue de enero cuando los profesores de FP y los interinos se sumaban a la convocatoria de huelga indefinida en demanda de aumentos salariales<sup>140</sup>. En marzo fueron los maestros de los centros privados de Córdoba los que se sumaban a la movilización nacional convocada esencialmente por sindicatos independientes (en Córdoba por SIECO) reivindicando la equiparación salarial con la escuela pública<sup>141</sup>. Finalmente, en mayo también se produjo una huelga de catedráticos de institutos que coincidió con la que estaban desarrollando los PNN (profesores no numerarios) de la Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de EGB<sup>142</sup>.

Entre las movilizaciones solidarias destaca la huelga y encierro de los trabajadores de Andaluza de Cerámicas por haber despedido la dirección a un trabajador. Se extendió durante 20 días entre enero y febrero ya que la dirección de la empresa procedió a emitir cartas de despido que finalmente afectaron a 105 trabajadores. El desalojo de los trabajadores por la Guardia Civil fue seguido de manifestaciones, asambleas, encierros en la iglesia de la Trinidad (también finalizado por la Policía) y el Gran Teatro, además de una intensa actividad de entrevistas y mediación entre Delegación de Trabajo, Gobernación Civil, CC.OO, UGT hasta que la empresa accedió a readmitir a los trabajadores despedidos<sup>143</sup>.

En definitiva, se había asistido a un intenso ciclo de movilizaciones en la provincia de Córdoba en este primer tramo de 1979 que no tenía precedentes recientes y fue valorado en cuanto a su volumen tanto por CC.OO como por CECO en términos similares. Según un extenso análisis de la UP de CC.OO de Córdoba<sup>144</sup> en el primer trimestre de 1979 se habían perdido en la provincia un total de 914.000 horas de trabajo como consecuencia de la conflictividad laboral generada, en base a huelgas, paros, encierros y asambleas, que en su mayoría se había producido por la negociación de los convenios. Por sectores, se indicaba que Servicios acumuló la mayor cantidad de movilizaciones (46 días de los que en 26 hubo huelgas), le seguía Industria (31 días, 7 en huelga); Construcción (con 24 días, 14 con huelga) y el Campo (22 días de conflictividad,

---

139 Diario Córdoba, 18 y 20 de enero 1979

140 Comenzaban en Córdoba la huelga el 29 de enero y se extendió hasta el 10 de febrero, cuando fue desconvocada porque el Ministerio de Trabajo comunicó que atendería las demandas. Estaba convocada a nivel nacional por el SI, FETE-UGT, Federación de Enseñanza de CC.OO y UCSTE reivindicando aumentos para profesores en prácticas (19,5%) y de los profesores interinos (16%). Diario Córdoba, 30 de enero y 10 de febrero de 1979.

141 Diario Córdoba, 25, 28 y 30 de marzo de 1979.

142 Diario Córdoba, miércoles 16 de mayo de 1979.

143 Diario Córdoba, 1 de enero; 2, 4, 13, 15-17, 24 de febrero de 1979.

144 Folleto realizado por el Secretariado Provincial y el Equipo Técnico de la UP de CC.OO de Córdoba. Documento sin fecha, aportado por Manuel Rubia Molero

9,5 de esos días con huelga). Significaba por tanto que las movilizaciones entre enero y marzo, de los 75 días laborables en más de 45 de ellos se había producido algún tipo de acción reivindicativa, y que el sector Servicios comenzaba a confirmarse como uno de los sectores más proclives a la protesta. Los datos señalados cobran mayor credibilidad al compararlos con ofrecidos con la patronal.

Para principios de mayo CECO presentaba un informe en la Cámara de Comercio e Industria de Córdoba, en el cual se incluía un análisis laboral sobre el primer trimestre<sup>145</sup>. En él se indicaba que en la provincia se había rebasado ampliamente el millón de horas perdidas como consecuencia de la conflictividad. Especificaba el empresariado cordobés que las horas sin trabajar habían sido 1.187.000, lo cual valoraba en pérdidas de 108 millones de pesetas en remuneraciones, mientras que la producción no realizada como consecuencia de esas huelgas era tasada en 433 millones de pesetas.

Por otro lado a finales de abril de 1979, el Secretariado Permanente de CC.OO de Córdoba celebraba una reunión en la que entre otros aspectos se realizó un balance sobre el desarrollo de la negociación colectiva a nivel estatal<sup>146</sup>. Se valoraba como aspectos positivos que las luchas desarrolladas hasta entonces habían conseguido romper el decreto y los topes salariales establecido por el Gobierno a finales de diciembre de 1978, y al mismo tiempo la introducción en un 60% de los convenios de diversos derechos sindicales. Al respecto de los aumentos salariales señalaban que se había conseguido ascender el salario mínimo en los convenios del 16 al 22%, lo cual suponía que este quedaba en torno a las 25.000 pesetas. Mientras que como aspectos negativos del proceso de negociación se referían a que la lucha se había centrando en aspectos meramente económicos. Hubo también críticas al proceso de movilización seguido, al considerar que no siempre habían sabido conducirse, especialmente en lo que se refiere a la existencia de huelgas indefinidas, a la generación de situaciones que habían llevado a *“callejones sin salida”* y también la *“Utilización abusiva de la Asamblea = Asambleismo”*.

Al respecto del desarrollo de la negociación de los convenios colectivos en la provincia de Córdoba, según el informe realizado por el Secretariado Provincial y Equipo Técnico de la UP de CC.OO de Córdoba, entre enero y abril ya se habían negociado una parte importante de los

---

145 Diario Córdoba, 9 de mayo de 1979. Los mismos datos que a continuación señalamos al respecto del número de huelgas, y las consecuencias derivadas en ellas en remuneraciones y producción, aparecen citados en “A consecuencia de las huelgas. En lo que va de año se han perdido noventa y tres millones de horas de trabajo” ABC, 10 de mayo de 1979.

146 Reunión del Secretariado Permanente. Sin fecha, el análisis de los acontecimientos que se tratan en la reunión no van más allá de los últimos días de abril de 1979.

que tenían que tramitarse<sup>147</sup>: 14 convenios, que afectaban a 11.320 trabajadores, de un total de unos 36 convenios en los que se englobaban más de 52.000 trabajadores. De esos convenios negociados, 8 fueron de empresa y 6 de sector, y para entonces 6 del total tenían aún que ser homologados por Delegación de Trabajo. En lo que se refiere a la presencia sindical en las negociaciones, habían sido llevadas por CC.OO y UGT, la primera central había sido parte en el 86% de las negociaciones y la segunda en el 71%.

Sobre los convenios que se habían negociado en el primer cuatrimestre de 1979, destacó la UP de CC.OO de Córdoba en el citado informe, como realmente hemos podido ir percibiendo en las movilizaciones, que efectivamente la CECO había mantenido una posición de resistencia, caracterizada además por no ofrecer incrementos salariales que superasen el 10%<sup>148</sup>. Recordemos al respecto que ese era el límite de subida que la CEOE había comunicado a sus asociados. Y efectivamente esta posición de los empresarios de Córdoba quedó representada en la dureza de las negociaciones en Westinghouse y la amenaza en SECEM de poner en marcha un expediente de regulación de plantilla mientras se procedía a la negociación del convenio. También en el laudo al que hubo de llegarse en Limpieza y las dificultades para iniciar la negociación en AUCORSA. Asimismo en el frustrado convenio provincial del Campo, resistiéndose la patronal a aceptar los salarios medios de 1978 que para el sector habían sido publicados por el Ministerio de Agricultura. A tal postura, los trabajadores respondieron con diversos tipos presión, desde un ritmo del trabajo normalizado y negativa a la realización de horas extras (como ocurrió en AUCORSA) hasta la declaración de huelga, en última instancia (como sucedió entre otros casos en Westinghouse, SECEM, Limpieza, y Construcción)<sup>149</sup>.

Además de tales acciones, que no señala el informe, hay que añadirle los encierros de los Comités de Empresa y las huelgas, después del estancamiento de las negociaciones en RENFE, Banca, Comercio y Campo. También las diversas acciones que se llevaron a cabo y no estaban relacionadas con la negociación de los convenios, de las cuales solamente nos hemos referido a determinados casos.

Respecto a los incrementos salariales que se incluían en los convenios colectivos negociados en la provincia de Córdoba en los primeros cuatro meses (14 en total, incluido las variables del laudo, pendientes de homologación y prorroga) el referido informe de la UP de

---

147 Para el siguiente análisis de los convenios en la provincia de Córdoba se toma como referencia el Folleto citado, pp. 1-5. Entre los convenios colectivos que quedaba por negociar en la provincia de Córdoba a fecha de abril se encontraba el del Metal, que ya ha sido comentando, y otros tan relevantes como el de Construcción, Madera y Corcho, además del de Transportes de viajeros y de Mercancías

148 Ibid.p.1

149 Ibid.

CC.OO de Córdoba<sup>150</sup>, se señalaba que sobre tabla salarial, las subidas habían oscilado entre el 8,33 y un 26%, con un incremento medio ponderado del 15,77%. Por lo tanto, la subida estaba muy por encima de lo ofrecido por la patronal (10%), aunque no llegaron al 16,5% de aumento demandando por las centrales sindicales a nivel estatal.

### **2.2.2. Jornadas unitarias y acción sindical contra el incremento del desempleo.**

La unidad de acción entre las dos centrales sindicales mayoritarias se plasmó en Córdoba, además de en lo concerniente a los convenios colectivos de 1979, en diversos aspectos entre los que destacan la participación conjunta en una serie de actuaciones y movilizaciones. En este sentido probablemente la muestra más relevante del nuevo escenario de convergencia sindical en Córdoba entre CC.OO y UGT fue la tendencia a abordar conjuntamente el problema del constante incremento del desempleo en la provincia.

En la última semana de marzo de 1979, el Gobernador Civil, Francisco Javier Ansuátegui y Garate, anunciaba que se destinarían a la provincia de Córdoba 600 millones dentro del programa contra el paro para el segundo trimestre del año. Poco después, a finales de abril, los dirigentes provinciales de ambos sindicatos, Manuel Rubia y Emilio Fernández comparecían conjuntamente ante el Gobernador para que este les informase sobre las acciones que se habían puesto en marcha para mitigar el paro agrícola en la provincia. Según el Gobernador con las cantidades llegadas para hacer frente al desempleo se habían subvencionado a 1.025 trabajadores en la provincia hasta finales de este mes por la Comisión Provincial, mientras que al mismo tiempo se habían distribuido para tal fin en las últimas semanas 33 millones a los ayuntamientos<sup>151</sup>. Como veremos más adelante, el Gobierno seguía centrándose en el envío de remesas económicas para solventar el aumento del desempleo, que era ya en Andalucía realmente preocupante, mientras que al mismo tiempo las medidas en materia laboral y la profusión de los expedientes de crisis, no hacían nada más que incrementar el número de parados.

Fue precisamente el constante aumento del paro uno de los puntos centrales de la manifestación del 1 de mayo que celebraron conjuntamente CC.OO y UGT en Córdoba<sup>152</sup>. Partió la manifestación desde la Avenida República Argentina encabezada por los dirigentes sindicales,

---

150 Ibid. pp. 2 y 5.

151 Diario Córdoba, 25 de marzo y 21 de abril de 1979.

152 Las informaciones que siguen a continuación sobre este 1 de mayo proceden de “1º de Mayo: Fiesta del Trabajo” y “Sin ningún tipo de incidentes. Se celebró la manifestación del 1º de Mayo” Diario Córdoba, 2 de mayo de 1979

fue secundada por varios miles de personas y concluyó en el local de AISS (en Gran Capitán)<sup>153</sup>, antiguo Sindicato Vertical, en cuyas escalinatas dirigieron unas palabras los líderes sindicales Manuel Rubia por CC.OO y Emilio Fernández por UGT y finalmente el alcalde Julio Anguita<sup>154</sup>. De la convocatoria y celebración del acto se desmarcaron CSUT, SAT, SOC, PTA y su sección juvenil la Joven Guardia Roja que optaron por celebrar el acto en los Jardines de la Agricultura, según sus organizadores como una manera de denunciar la actitud de las dos centrales mayoritarias, contrarias a la unidad de acción, y por pretender marginar a las demás fuerzas en la organización de la manifestación.

Para estos momentos el incremento del desempleo en la provincia de Córdoba volvía nuevamente a ocupar gran parte de la actividad sindical, fundamentalmente desde el mes de junio. Las organizaciones sindicales siguieron instando a que se pusieran en marcha soluciones al desempleo, y al mismo tiempo demandaron cantidades económicas para paliar la situación. Por otro lado se inicia un impulso en las movilizaciones de los trabajadores desempleados, que fueron organizándose en la Asamblea de Parados de Córdoba, en las que el SAT y el PTA habían ido adquiriendo relevancia.

La Asamblea de Parados de Córdoba había anunciado su autodisolución a principios de junio, pero el 6 de este mes unos 30 parados comenzaban un encierro en el patio del Ayuntamiento, señalando que no depondrían su actitud hasta que se les diera trabajo, y para el día siguiente ese número ya había aumentado a 150. Aparecía además un comunicado difundido en octavillas, firmado por la Asamblea de Parados, en el que se llamaba a los trabajadores cordobeses a solidarizarse con los parados. Los encerrados solicitaron la mediación de CC.OO, UGT y SAT ante el Gobernador, y paralelamente el 9 de junio Francisco Ortiz Atenciano,

---

153 En la cabecera de la manifestación se encontraba tras una pancarta diversos dirigentes sindicales, entre ellos los secretarios provinciales Manuel Rubia y Emilio Fernández en primera línea, acto seguido figuraban representantes parlamentarios del PSOE (Galeote, Salinas, Gracia y Vallejo) y del PCE (Gallego), le seguía una tercera línea compuesta por la mayor parte de la corporación municipal con el alcalde Julio Anguita al frente, solamente faltaron en bloque los concejales de UCD y alguno más de otras formaciones de izquierda. A continuación marchaban representantes del PCE, PSOE y PSA, otra fila compuesta por integrantes de la Federación de Asociaciones de Vecinos, y finalmente diversos grupos como los estudiantes de Magisterio, la Asociación de Artistas Plásticos, Federaciones y Uniones del Metal, Textil, Construcción, Enseñanza, todos ellos con pancartas alusivas a problemas específicos de los diversos sectores, además de las relativas al 1 de Mayo, la "Amnistía total", a partidos políticos y sindicatos y tampoco faltaron las banderas republicanas. En lo que se refiere a las frases más coreadas durante la manifestación se encontraron "*¡Trabajo sí, paro no!*" y "*¡Suárez, cabrón, trabaja de peón!*".

154 Finalizó el acto con la "La Internacional". Mención especial debemos de hacer a unos de los apartados del discurso de Emilio Fernández ya que señaló que el Estatuto de los Trabajadores no iba a beneficiar a los trabajadores sino al capital y al Gobierno de derechas. Por otro lado, durante el desarrollo de la manifestación no se produjo ningún tipo de incidencia ni provocación, a pesar de que la sede de Fuerza Nueva, ubicada en la calle Gondomar, en las inmediaciones de la clausura, estuviese ese día especialmente engalanada de banderas, y sus integrantes en la puerta uniformados con camisa azul. En la provincia también tuvieron lugar actos similares convocados por las dos centrales sindicales, celebrándose además fiestas populares en las uniones locales de los sindicatos, sin que tampoco tengamos constancia de que se produjesen ningún tipo de contratiempo.

dirigente provincial del SAT y del SOC, iniciaba un encierro acompañado de una huelga de hambre en solidaridad con los parados encerrados. El encierro de los parados se prolongó hasta las 2 de la madrugada del miércoles 13 de junio cuando tras la entrevista de representantes del SAT con el Gobernador Civil se acordaba que estos parados fuesen empleados en tareas agrícolas<sup>155</sup>. No será esta la última huelga de hambre que protagonizó Ortiz Atenciano, quien además de estas funciones sindicales en el SAT y SOC, formaba parte de la dirección del PTA, partido por el que era teniente de alcalde de Baena.

Las medidas contra el paro que propuso el alcalde Julio Anguita al Gobernador finalmente no fueron acometidas<sup>156</sup>. Posteriormente, ya en la segunda mitad del año, al ya de por sí constante aumento del desempleo en el provincia, se le iba a sumar la destrucción de puestos de trabajo, plantillas y la disminución de jornadas laborales que conllevaba el incremento de los expedientes de crisis en numerosas empresas de la provincia.

Quedaba ya por entonces poco margen para la unidad de acción sindical entre las dos grandes centrales, el sindicato socialista estaba entablando entonces negociaciones con la patronal, pero con todo CC.OO y UGT en Córdoba actuaron conjuntamente en determinadas acciones contra el paro en la provincia. El punto culminante de estas acciones fue la jornada contra el paro que tendría lugar a nivel andaluz el 20 de junio, la cual comenzó a prepararse a principios de ese mes<sup>157</sup>. Como anticipo de la jornada en Córdoba, los delegados sindicales de

---

155 Diario Córdoba, 7, 8 de junio de 1979.

156 Diario Córdoba, 13 de junio de 1979. Los encerrados señalaron que sus demandas no eran atendidas por el Ayuntamiento, pero lo cierto es que el consistorio cordobés sí había actuado para intentar, al menos, ofrecer soluciones, las cuales habrían de pasar por Gobernación Civil, y además con celeridad ya que en mitad del encierro tenía lugar un pleno municipal para tratar el problema del paro. El alcalde, Julio Anguita presentó una moción que contenía los siguientes puntos: no solicitar más subvenciones para el paro agrario, al señalar que las retribuciones a pagar eran inferiores a las que debía abonar el municipio; que el ayuntamiento destinase las subvenciones contra el paro agrario al ICONA, Cámara Agraria y demás organismos, argumentando que al poder contratar solamente a obreros agrícolas de alta y cotizando se generaban problemas con los obreros generales. Al mismo tiempo Julio Anguita señalaba que para hacer frente al desempleo de la rama general la solución no estaba en las obras subvencionadas, aunque para paliar tal escenario ofrecía la colaboración del ayuntamiento y pedía al mismo tiempo la solidaridad de autoridades, instituciones y organismos que poseen posibilidades análogas a las del consistorio. En este sentido el alcalde propuso al Gobernador Civil una serie de proyectos municipales para su puesta en marcha con cargo a los fondos del paro con un importe total de 254.656.147 pesetas, cuya actuación se centraría en las zonas de la periferia (el Higuerón, Cañada Real Soriana (Villarrubia), Los Ángeles (Alcolea), y Veredón de los Frailes), y el casco urbano (Zumbacón, carretera de Trassierra, San Miguel, Gran Vía Parque, calle San Basilio, Martín de la Roa y Terrones, entorno de la Torre de la Malmuerta, Sector Sur y Acera Pintada). Los cuatro grupos políticos del Ayuntamiento de Córdoba dieron el visto bueno a la moción del alcalde.

157 En la reunión de la COAN del 8 de junio de 1979, se analizaron diversas variables económicas y sociales de Andalucía: 300.000 parados, la participación del 12% en la Renta Nacional, última posición en renta per cápita, la debilidad del sector industrial, la continua salida del ahorro andaluz hacia otras zonas, la escasez de inversiones, la deplorable deficiencia de estructuras sociales y el aumento de la mendicidad. Tema especialmente tratado fue el del desempleo, considerándose que solamente por ello Andalucía debía ser considerada como zona de "emergencia" y se acordaba hacer un llamamiento a todos los andaluces para que secundasen la jornada de lucha contra el paro que se convocaba con UGT para el 20 de junio. Varios días después, el Consejo de la COAN acordaba la preparación de reuniones de Secciones Sindicales, Comités y Delegados de Empresa, para preparar la acción contra el paro, así como la difusión de la convocatoria, para que se realizasen ese día 20 de junio asambleas y concentraciones en la

CC.OO y UGT celebraron cinco días antes una asamblea en la AISS para analizar el problema del desempleo y al mismo tiempo reivindicar la devolución del patrimonio sindical y a su finalización comunicaron que ocupaban simbólicamente el edificio, siendo desalojados pocas horas después por la policía<sup>158</sup>.

En Córdoba la jornada contra el paro del miércoles 20 de junio convocada por CC.OO y UGT, respaldada además por PSOE, PCE y PSA, consistió básicamente en la manifestación que comenzó a las 20.30 desde la Avenida República Argentina, continuó por el paseo de la Victoria y finalizó junto a la estatua de Julio Romero de Torres, y contó una participación de entre 4 y 5 mil personas. La manifestación, que transcurrió sin incidencias destacables, culminó con las palabras de los representantes cordobeses de CC.OO y UGT, además de la COAN, destacando que con tal acción habían intentado crear un clima de concienciación como primer paso, para la lucha y creación de nuevos puestos de trabajo<sup>159</sup>.

En cuanto a los paros y huelgas en el conjunto provincial, la jornada se dejó sentir especialmente en los trabajadores del campo, afectando además a otros sectores, sobre todo al de la construcción. El paro fue total en Castro, Montalbán, Fernán Núñez, Montemayor, La Rambla, Nueva Carteya, Adamuz, Aguilar y Palma del Río. Según fuentes de la FTT de UGT<sup>160</sup> la movilización fue seguida en Andalucía por entre 70.000 y 77.000 trabajadores, teniendo especial incidencia en las provincias de Jaén, con 25.000, y Córdoba con 20.000 participantes.

Por último, CC.OO y UGT también intentaron abordar conjuntamente en Córdoba la reivindicación del patrimonio sindical incautado por la dictadura, aunque a tenor de las informaciones de las que disponemos fue más bien una pretensión por parte de CC.OO que un verdadero esfuerzo coordinado. Según la documentación consultada, desde enero de 1979 la Comisión Ejecutiva Provincial de Córdoba de CC.OO ya había acordado ponerse en contacto con UGT para proponer una acción reivindicativa sobre la recuperación del patrimonio sindical<sup>161</sup>. Fue Francisco Povedano Cáliz quien se encargó de tales negociaciones con UGT, señalando semanas después en la reunión del Secretariado Permanente CC.OO que se habían producido varias reuniones para concretar acciones reivindicativas al respecto, pero que UGT se

---

industria y los servicios y manifestaciones en todas las capitales andaluzas. “Contra el Paro en Andalucía y por la creación de puestos de trabajo” Documento aportado por Manuel Rubia; Reunión del Consejo de COAN, 9 y 10 de junio de 1979. Documento en AHCCOO-A.

158 Diario Córdoba, 16 de junio de 1979.

159 Informaciones procedentes de Diario Córdoba, 21 de junio de 1979.

160 “El trabajador de la Tierra”, nº 16, julio-agosto 1979. cit. en Herrera González de Molina, A. (2007: 243).

161 Acta de la reunión de la Comisión Ejecutiva Provincial. 13 de enero de 1979. Secretaría de Organización. Documento aportado por Francisco Ferrero Márquez.

había desentendido de la propuesta<sup>162</sup>. En este sentido solamente tenemos constancia de una acción conjunta para reivindicar la devolución del patrimonio, la comentada ocupación simbólica de la AISS a mediados de junio mediante un encierro de delegados de ambos sindicatos siendo horas después desalojado del inmueble sin ningún tipo de incidencia.

Llegados a estos momentos de mediados de año, la convergencia sindical entre CC.OO y UGT plasmada en la unidad de acción sindical con la que había comenzado 1979 estaba tocando a su fin y entraba a partir de entonces, de forma definitiva en julio con la firma del ABI entre UGT y CEOE en un escenario sindical muy diferente al anterior.

### **3. El distanciamiento sindical ante la creación del nuevo sistema de regulación laboral.**

#### **3.1 La ruptura sindical y el Acuerdo Básico Interconfederal.**

La unidad de acción sindical había resultado beneficiosa en cuanto a los objetivos reales por los que se determinó, esencialmente el referente a la actuación contra al tope salarial y la negociación de los convenios colectivos, pero el proceso de actuación conjunta no fue sencillo ni estuvo exento de discrepancias entre ambos sindicatos. Debió resultar además instructiva la unidad de acción para UGT, dado que la primacía sindical y las movilizaciones habían pivotado fundamentalmente sobre CC.OO, acostumbrados a la lucha sindical, convenio a convenio, desde el franquismo. En este contexto, para mediados de junio, y en plena movilización por los convenios colectivos y el rebasamiento de los topes salariales determinados por Gobierno y patronal, UGT ya había resuelto la puesta en marcha de un cambio de estrategia e iniciar contactos con la CEOE.

El cambio de posiciones en UGT se enmarca asimismo en las circunstancias políticas del momento, las elecciones generales de marzo y la decepción abierta como consecuencia de los resultados del PSOE que no conseguía llegar al poder. También con el escenario de las relaciones laborales, ya que inmediatamente después de estas elecciones el gobierno de UCD estaba procediendo a la redacción del proyecto del Estatuto de los Trabajadores. Al respecto del primer factor *“la frustración de sus expectativas en el triunfo electoral del PSOE”* junto con el coste que podría suponerle *“la espiral de huelgas”* fueron factores que avocaron al sindicato socialista a la adopción de un acción sindical diferente (González Fernández, A. 2010:110)<sup>163</sup>.

---

162 Acta de la reunión del Secretariado Permanente. 29 de enero de 1979. Documento aportado por Francisco Ferrero Márquez.

163 Julian Ariza (2011: 98.) también considera esa presunción como un factor en UGT que propició el cambio de estrategia, “Cabe pensar que consideraron que un sector nada pequeño de trabajadores, podrían sentirse cada vez más inquietos por el progresivo aumento del paro y temerosos de los efectos que sobre su empleo podrían tener las

E íntimamente relacionado con tales aspectos y el viraje de UGT se encuentra el objetivo del PSOE de erigirse como el principal referente de la oposición (Soto Carmona, A. 1993: 469), postulándose de tal manera los socialistas como una alternativa sólida y responsable que allanase el camino hacia la Moncloa. Por supuesto tales premisas pasaban por distanciarse tanto de CC.OO como del PCE. Al respecto de las relaciones de laborales, la estrategia de UGT según, también se explica en función del interés en que se operasen modificaciones en el sistema para ajustarlo a su modelo sindical, que condujeran además a la concertación social, con la cual pretendía además reforzarse (Redero San Román, M. 2013:73). Y en ambos aspectos también coincidía CEOE.

Se ha señalado asimismo que el cambio de postura de UGT estuvo estrechamente relacionado con la percepción de que sin un pacto social como referencia para la negociación de los convenios y en las circunstancias de gran conflictividad, CC.OO era netamente superior (Redero San Román, M. y Pérez Delgado, T. 1994:220). De tal manera, UGT estaría manteniendo una postura seguidista que beneficiaba a CC.OO, la cual “*se erigía en verdadero protagonista de la unidad de acción sindical*” (Iglesias, R. 1988: 149)<sup>164</sup>. Otras variables que contribuyen a que UGT adoptara otra estrategia era su aspiración a erigirse como la principal fuerza sindical, desbancando así a CC.OO, para lo cual no tendría sentido seguir manteniendo una unidad de acción en la que efectivamente iba a remolque de CC.OO. Cuando además, las elecciones sindicales iban a celebrarse al año siguiente.

Por otro lado, el objetivo de consolidarse frente a CC.OO, desmarcarse de su acción sindical, y el referente a formar parte de las negociaciones que se iban a realizar en las relaciones laborales, son también elementos que acabaron propiciando el cambio de UGT y su acercamiento a CEOE<sup>165</sup>. Ambas formaciones, UGT y CEOE, eran conscientes de su debilidad, de tal manera que los contactos que pusieron en marcha les posibilitaban un medio por el cual proceder a su asentamiento y reforzamiento (Estefanía, J. y Serrano, R. 1988:30). Al mismo tiempo compartían otros objetivos comunes, y especialmente al respecto de CC.OO, por lo que asimismo tales factores influirían poderosamente en la firma del ABI a principios de julio, que beneficiaba a los dos firmantes y menoscababa la capacidad de acción e influencia de CC.OO.

En lo que se refiere a la CEOE, además de perseguir un marco de relaciones laborales afín a sus intereses, con las negociaciones que darán lugar al ABI, también buscaba el declive de CC.OO, el reforzamiento y ascenso de UGT hasta alcanzar la primacía sindical (por el carácter

---

movilizaciones. En tal supuesto, se identificarían más fácilmente con propuestas menos comprometidas que las de CCOO”.

164 Vid asimismo Ariza, J. (2011:98).

165 Herrera González de Molina, A. (2007:152); Oliet Palá, A. (2000: 459-460).

mucho más moderado de este sindicato), intensificar las discrepancias entre las dos centrales sindicales e ir minando de paso la unidad sindical<sup>166</sup>.

Las propias declaraciones de Ferrer Salat, presidente de la CEOE, una vez que ya se había firmado el ABI, en una reunión con empresarios del transporte que fueron filtradas a la prensa, avalan totalmente esas circunstancias<sup>167</sup>:

*«UGT ha ido siempre a la rueda de CCOO. En abril de este año CCOO estuvo a punto de provocar la eliminación de UGT [...] un año más así y desaparece del mapa. Como consecuencia, CCOO quedaría como única Central [...] En abril, en vista de las circunstancias, UGT comenzó a cambiar la estrategia. Firmó el acuerdo con nosotros, rompiéndose de esta forma completamente el frente sindical.»*

En todo caso, los contactos que se iban a iniciar entre UGT y CEOE no eran una novedad entonces, ya venían produciéndose desde 1977 e irán volviéndose esas conexiones más corrientes y públicas<sup>168</sup>. Y una vez finalizadas las elecciones de 1979 comenzará el diálogo entre ambas organizaciones, especialmente desde abril cuando el Gobierno de UCD ya tenía preparado el proyecto del Estatuto de los Trabajadores, y UGT, al contrario que CC.OO, se mostraba dispuesta a seguir con los contactos bilaterales con la CEOE<sup>169</sup>. Comenzaron por tanto las negociaciones, especialmente en el mes de junio, entre ambas organizaciones, de las cuales saldrán el ABI y determinados acuerdos al respecto del Estatuto de los Trabajadores. Consideran Salvador Aguilar (1985: 79) Álvaro Soto (1993: 469), que se estaba poniendo en marcha por entonces una estrategia, con respaldo gubernamental, por parte de CEOE y UGT (apoyada por el PSOE), cuyo fin primordial era rebajar la tensión en las relaciones laborales y que CC.OO

---

166 Existe una amplia unanimidad al respecto de esas finalidades en el apartado sindical, a modo de ejemplo, Aguilar, S. (1985: 79); Gómez Oliver, M. (2001:472); Herrera González de Molina, A. (2007:74); Marín Arce, J. M. (1997:217); Ruiz Galacho, E. (2006:11).

167 Alocución de Ferrer Salat filtrada y publicado en “*Cinco Días*” el 19 de diciembre Cit. en diversas obras como, Camacho, M. (1990: 423); García Becedas, G. (1983: 40).

168 Destaca Köhler (2001:146) que efectivamente los contactos entre ambas organizaciones tenían sus antecedentes en 1977 cuando comenzaron a celebrar encuentros, al principio secretos y luego públicos, patrocinados por el socialdemócrata alemán SPD a través de la Fundación Friedrich Ebert.

169 En este sentido, en el acto «Nuevo marco de las relaciones laborales» que se celebró a principios de abril de 1979, José María Cuevas, secretario general de CEOE, al respecto de la comunicación del gobierno de que ya estaba redactado el ET y la legislación sobre conflictos y normas, declaraba que desde hacía unos meses habían existido reuniones con CC.OO y UGT que no habían prosperado por la coyuntura política y electoral y quedaban aplazadas a después de abril. Señalaba al mismo tiempo que esperaba del Gobierno la convocatoria de los agentes sociales para darles a conocer los textos que marcarían ese nuevo marco del trabajo y la predisposición de la patronal al establecimiento de contactos con los sindicatos para tratar el rumbo de las relaciones laborales. Héctor Maravall, por CC.OO, replicó que el cometido de fijar el marco de relaciones laborales debería corresponder al Congreso una vez se haya analizado el ET, y que los contactos entre sindicatos y patronal solamente deberían referirse a aspectos de negociación colectiva. UGT, por medio de Jerónimo Saavedra, se distanció de CC.OO declarando que este sindicato si estaría dispuesto a las negociaciones con la patronal para ese fin “Reunión de APD sobre la relaciones laborales. El Gobierno tiene un proyecto de Estatuto de los Trabajadores” ABC, 6 de abril de 1979.

quedase al margen de los pactos sociales que estaban por llegar, de tal manera que el modelo de relaciones laborales que se impondría sería más afín al de UGT que al de CC.OO.

Al mismo tiempo, y coincidiendo con las negociaciones con UGT, CEOE también estuvo manteniendo contactos con el Gobierno, al menos desde mayo, donde se trataron aspectos fundamentales de las relaciones laborales<sup>170</sup>. La negociación que en esos encuentros se estaba realizando sobre el escenario jurídico en el que se iban desarrollar las relaciones laborales fue asimismo valorada positivamente por la dirección de UGT, al considerar que tenían el objetivo de trasladar a las relaciones laborales y particularmente al Estatuto de los Trabajadores los criterios de las organizaciones sindicales<sup>171</sup>.

Por otro lado, dentro de la dinámica de encuentros bilaterales UGT-CEOE, el 13 de junio tenía lugar una reunión entre sus dirigentes con el objetivo de analizar el marco de relaciones laborales de ese momento. En esta reunión se estableció un calendario de trabajo para abordar conjuntamente el Estatuto de los Trabajadores, además de diversos aspectos referentes a la legislación laboral, incluida la negociación colectiva y el derecho de huelga<sup>172</sup>. Tal reunión entre patronal y UGT marcaba el inicio de las conversaciones y establecía las bases de las negociaciones que se iban a suceder desde entonces sobre los aspectos señalados, fundamentalmente el contenido de la normativa que deberían fundamentar el marco de las relaciones laborales. Mientras que CC.OO siguió negándose a participar en estas reuniones argumentando que el Estatuto de los Trabajadores no tenía que ser negociado con la patronal y que el tema salarial debía tratarse en primera instancia con el Gobierno<sup>173</sup>.

Paralelamente a las negociaciones con CEOE y en vísperas de que los acuerdos alcanzados fueran plasmados oficialmente en el ABI, UGT también había comenzado a descolgarse de las movilizaciones. Había determinaba UGT desde julio que mientras se estuviera negociando con

---

170 Una de estas ocasiones tuvo lugar el 9 de mayo con una entrevista entre los responsables económicos del Gobierno, el vicepresidente segundo Abril Martorell y el ministro de Economía José Luis Leal, y los dirigentes de la CEOE, en el que se trataron entre otras cuestiones la necesidad de que las medidas económicas del Gobierno fuesen acompañadas de un marco de relaciones laborales, tratándose al mismo tiempo esta última cuestión y la disposición del Gobierno a presentarla en el Parlamento. “Finalizó la entrevista de los ministros económicos con la CEOE.” ABC, jueves 10 de mayo de 1979, pág. 19. Otra reunión tuvo lugar a mediados de junio cuando Abril Martorell se trasladaba a la sede de la CEOE para exponerle las medidas que iban a contener el PEG. Tal era entonces la ascendencia que la patronal tenía sobre el Gobierno, (la UCD había apoyado financieramente a los empresarios para la pasada campaña electoral), que en ese momento el PEG recibe ahí el visto bueno de la CEOE, aunque luego el Gobierno lo hiciese público el 14 de agosto. García Becedas, G. (1983: 39).

171 ABC, 4 de julio de 1979

172 ABC, 14 de junio de 1979.

173 “Nuevo encuentro entre CEOE y UGT. Se discutirá el Estatuto del Trabajador y la revisión salarial” ABC, 23 de junio de 1979; “Durante cuatro horas CEOE y UGT discutieron el Estatuto del Trabajador. También debatieron, sin llegar a conclusiones, la revisión de convenios colectivos.” ABC, 24 de junio de 1979.

CEOE y Gobierno se abstendría de participar o impulsar cualquier tipo de movilizaciones <sup>174</sup>. Efectivamente, la unidad de acción sindical, que había ido declinando después del 1 de mayo, para el mes de julio era ya prácticamente inexistente, dando lugar a una creciente tensión sindical.

Unos días antes de la firma del ABI, en referencia a las actividades y reuniones que se estaban desarrollando tanto UGT como el Gobierno al respecto del Estatuto de los Trabajadores, Marcelino Camacho el secretario general de CC.OO consideraba que el objetivo era el aislamiento y marginación de CC.OO<sup>175</sup>. Destacaba el líder sindical ante la Comisión Ejecutiva a principios de julio que *«En estos días hay una verdadera cruzada contra CC.OO»* y que *«Parece una cuestión de Estado aislar a CC.OO.»* aunque también avisaba que esta central sindical *«está más fuerte que nunca»*. Apuntalaba además tales consideraciones en que recientemente Nicolás Redondo, secretario general de UGT, y el presidente del Gobierno Adolfo Suárez, se habían reunido horas después de que el Gobierno hubiese presentado el proyecto del Estatuto de los Trabajadores ante la Junta de Portavoces.

También hubo referencias por parte de Marcelino Camacho a UGT y su estrategia sindical, *«El espacio sindical no se busca con discusiones con el Gobierno [...], sino con la unidad de los trabajadores»*. Y aún con todo Camacho instaba en ese momento al reforzamiento de la unidad con UGT, como en la jornada de paro de media hora convocado que se había convocado para el 11 de julio. El caso es que en CC.OO, no acababa de entenderse muy bien el cambio de postura de UGT, no solamente en cuanto al acuerdo que estaba a punto de firmarse entre esta central y la patronal, sino en lo que se refiere también en los acuerdos sociales que ambas organizaciones iban a determinar posteriormente<sup>176</sup>.

El 10 de julio se hacía oficial el concierto entre UGT y CEOE con la firma del ABI, que contenía los compromisos alcanzados durante las negociaciones, siendo este el primero de los acuerdos marco al que ambas organizaciones iban a llegar, y marcará el inicio de una etapa diferente en el sistema de relaciones laborales. Por su contenido, el ABI más que un acuerdo o pacto social es un compendio de consideraciones, actuaciones y acciones, a modo de declaración

---

174 Para principios de julio no sólo había rechazado participar en las acciones convocadas por CC.OO para el día 11 de ese mes contra el proyecto de Estatuto de los Trabajadores elaborado por el Gobierno, sino que además la Comisión Ejecutiva de UGT en su reunión del día 3, también decidía posponer cualquier tipo de movilización mientras no terminase el ciclo de conversaciones que se estaban manteniendo con Gobierno y CEOE. Tal decisión de la dirección de UGT equivalía a que no se involucraría en movilizaciones al menos hasta que el Estatuto de los Trabajadores comenzase a ser discutido en las Cortes, es decir hasta septiembre. ABC, 4 de julio de 1979

175 “Camacho: «Nosotros planteamos la negociación junto a la presión» ABC, 8 de julio de 1979.

176 “En un momento ellos nos habían machacado con que habíamos accedido a los Pactos de la Moncloa, entonces nosotros de alguna manera decíamos, qué estáis haciendo, qué estáis buscando” Entrevista a Laureano Mohedano, miembro de la Ejecutiva Provincial de CC.OO de Córdoba.

de intenciones por sus firmantes, que consideraban tenía que servir de referencia al Gobierno en el desarrollo de la regulación de laboral, más específicamente en materia de negociación colectiva y en la configuración del Estatuto de los Trabajadores<sup>177</sup>. Le abstrae asimismo carácter de pacto social la circunstancia de que no supone la adquisición responsabilidades específicas para las partes, no establece tampoco premisas concretas en cuanto a subidas salariales en la negociación de los convenios.

En ese catálogo de disposiciones que contiene el ABI, de cara a esa articulación de las relaciones laborales, destacan fundamentalmente el reconocimiento del principio de autonomía de los agentes sociales, la legitimidad de representación para la negociación de los convenios, su presencia en la integridad de espacios del sistema laboral. Aspectos que serán en su mayoría tenidos en cuenta por el Gobierno e incluidos luego en el contenido del Estatuto de los Trabajadores.

En las 12 páginas en las que se estructura el ABI se encuentran directrices referentes a la representación sindical como<sup>178</sup>: el establecimiento de un mínimo del 10% de representatividad para negociar y el reconocimiento de la presencia de los agentes sociales en aquellas instancias públicas que requieran tales funciones; y el reconocimiento de las secciones sindicales en las empresas que posean más de 250 trabajadores, sus delegados tendrán un estatuto de representatividad prácticamente igual al que poseen los integrantes de los comités, lo cual favorecía a UGT<sup>179</sup>. Era precisamente esa categoría que se le otorgaba a las secciones sindicales en cuanto a la negociación colectiva uno de los aspectos con que CC.OO fue más crítica dada su defensa del papel que tenían que poseer las asambleas y los comités de empresa. En cuanto a aspectos laborales, el ABI contemplaban entre otras medidas: la contratación a tiempo parcial; modificaciones en el Seguro del Desempleo; el traslado interno de los trabajadores; percepción de la totalidad del subsidio de desempleo en caso de expedientes de crisis; y la revisión salarial automática si en el primer semestre de año se sumaba el 6,5% del aumento de los precios (Vega García, R. 2011:80).

---

177 Sobre tales consideraciones e incluso que los mismos dirigentes de las organizaciones, Nicolás Redondo y Ferrer Salat negaron que el ABI fuese un pacto social vid. “Ayer se firmó el pacto entre CEOE y UGT. La Administración propició el acuerdo y promete asumir los compromisos alcanzados. La patronal insiste en considerar ilegales las movilizaciones convocadas para hoy por Comisiones” ABC, 11 de julio de 1979; Diario Córdoba, 11 de julio de 1979; “Habrà más contactos UGT-Ministerio de Trabajo” Diario Córdoba, 17 de julio de 1979

178Contenido el ABI en ABC, 11 de julio de 1979. Vid. asimismo Estefanía, J. y Serrano, R. (1988: 31-32); Marín Arce, J. M. (1997:213-214); Vega García, R. (2011:80).

179 Ciertamente tales consideraciones significaban un beneficio fundamental para UGT ya que de tal manera se favorecía su modelo de acción sindical, además ganar una representatividad en las esferas laborales que no había conseguido en las elecciones sindicales.

Obviamente ambas partes proceden con el presente acuerdo a un reforzamiento de sus organizaciones en el sistema de las relaciones laborales, además de reconocerse respectivamente en tal ámbito como interlocutores preferentes, mientras que al mismo tiempo sentaban con este acuerdo un precedente para posteriores negociaciones y acuerdos de gran calado. Y es que además contenía el ABI, con el que se reanudaba la tendencia la concertación social, el acuerdo de prolongar desde entonces la negociación conjunta de aspectos específicos del marco de las relaciones laborales que estaban por llegar. En primera instancia esa determinación se efectuó en los contenidos del Estatuto de los Trabajadores, y posteriormente en el Acuerdo Marco Interconfederal, firmado en enero de 1980.

De tal manera, puede concluirse que la relevancia del ABI no se encuentra tanto en el contenido del documento firmado, que no poseía relevancia efectiva en aspectos laborales ni salariales, sino en la trascendencia que va a poseer en cuanto a la posterior configuración (consensuada por sus firmantes y acordada parlamentariamente por los dos principales partidos políticos) de las relaciones laborales. Especialmente, esta última circunstancia, en el Estatuto de los Trabajadores, en esos momentos en trámites, donde se dieron cabida a no pocos de los elementos que prefiguraban en el ABI.

Fue asimismo este acuerdo el elemento fundamental que sentó bases de los posteriores acuerdos determinados por las mismas partes, los cuales supusieron la continuación de la concertación social en las relaciones laborales. Su importancia también radica en el escenario sindical que se abría desde el mismo momento en que comenzaron las negociaciones entre UGT y CEOE para llegar a este acuerdo con el cual también procedían a su reforzamiento orgánico. Y es que en cuanto a las relaciones sindicales, supuso la clausura de la unidad de acción vigente desde principios de 1979, comenzaba una importante tensión entre UGT y CC.OO y a partir de entonces se ponían en práctica dos estrategias sindicales muy diferentes.

La UGT consumaba con el ABI el giro hacia la moderación y la concertación social, además de su propensión hacia la negociación con la patronal, seguida con la firma del AMI con CEOE, al que también se sumó luego USO, y del ANE, participando en este ya CC.OO además del Gobierno. Suponía asimismo ese primer acuerdo para UGT su configuración como un sindicato socialdemócrata, y al mismo tiempo también desde entonces, como se ha señalado anteriormente, confirmaba su renuncia a la movilización, un elemento más con el que marcar distancias con CC.OO. Tal determinación, que iba a tener que ser aprobada por el Comité

Federal, escenificaba ya claramente del cambio de estrategia de UGT, haciendo de la negociación el arma fundamental en las negociaciones en lugar de la tendencia a la huelga<sup>180</sup>.

Se determinó también en UGT (Congreso Extraordinario de mediados de diciembre de 1979), mediante la modificación de ciertos artículos de estatutos, el establecimiento de una mayor centralización en su estructura orgánica y al mismo tiempo se procedió a verticalizar la acción reivindicativa y sindical. Esta orientación y modificación estatutaria, según Gabriel García Becedas (1983:18-19) estaría relacionada con un gesto hacia la patronal, *“su razón de ser parece estribar ahora en la voluntad ugetista de ofrecer a la CEOE garantías formales suficientes de que el AMI, firmado sólo algunos días después (el 5 de enero de 1980) será íntegra y escrupulosamente cumplido”*

La inclinación emprendida desde mediados de 1979 hacia los pactos sociales y su configuración como un sindicato de corte de moderado será ratificada en el XXXII Congreso Confederal de UGT (3 de abril de 1980). Fue ciertamente un punto de inflexión en UGT, ya que a pesar de proceder progresivamente con mayor mesura, al menos sobre el papel seguían vigentes las posiciones y el discurso de tipo radical y revolucionario que se habían adoptado en el XXX Congreso de 1976. En todo caso, a pesar de aprobarse tales consideraciones, el XXXII Congreso resultó ciertamente tenso. La mayoría de la dirección de UGT, favorable a los pactos sociales centrales y bilaterales (estrategia diseñada especialmente por José María Zufiaur, que contaba con el apoyo decidido de Redondo), y a la moderación, se encontró enfrente con un sector crítico, dirigido por Manuel Garnacho y Justo Fernández, dirigentes de las Federaciones de Construcción y de Banca<sup>181</sup>. A pesar de las tensiones, la tendencia a la concertación social, la negociación y el pacto de UGT no sufrirán la menor corrección, cuando además tales posiciones comenzaron a presentarse realmente favorables para la central socialista. Fue sancionada además la vía moderada positivamente en 1980 como consecuencia de los resultados de las elecciones sindicales en las que UGT recortaba importantes posiciones con respecto a la anterior preponderancia de CC.OO. Definitivamente y de forma oficial en este Congreso de 1980, como destaca Ilse M. Führer (1996: 278), la UGT procedía despojarse de un *“exceso de carga ideológica”*. La política sindical netamente reivindicativa era abandonada por UGT para apostar por la negociación y la concertación social con patronal y Estado.

Un proceso muy diferente fue el que siguió CC.OO, la pretensión de marginarlo en la articulación del sistema de relaciones laborales acabó reforzando su tradicional postura reivindicativa. Además de criticar el ABI y la estrategia de UGT consistente en el pacto con la

---

180 Diario Córdoba, 28 de septiembre de 1979; El País, 28 septiembre 1979.

181 Vid las posturas enfrentadas en Köhler, H. D. (2001:151).

CEOE, también se opuso a que en la negociación de los convenios tomaran parte las secciones sindicales (como ambas formaciones pretendían) en lugar de los comités de empresa. Este aspecto según expuso Marcelino Camacho en sus memorias (1990:423) generó desde entonces una *“Profunda división entre CC.OO y UGT”*.

En Andalucía, CC.OO estaba preparando en este contexto de tensión sindical el II Congreso Extraordinario de COAN, en el cual se consideró la posibilidad de poder reconducir la unidad de acción con UGT. Al respecto del Programa de Acción Sindical que se presentó no se aprecian novedades significativas con respecto a momentos anteriores, tampoco en cuanto a las líneas de actuación y relación con las demás sindicales<sup>182</sup>. Con USO, sindicato del que señalaba de su escasa relevancia en el conjunto andaluz, excepto en Cádiz, se valoraba positivamente su vinculación al menos militante con el PSA, y se considera que se podía llegar a acuerdos de unidad sindical. Sobre el SAT, puntualiza que veces se mostraba *“izquierdista”* y otras veces adoptaba posiciones de *“conciliación”*, no entendían que hubiera ningún elemento a favor para incluirlos en la política unitaria de COAN, y ni siquiera se mencionaba al SOC y la CSUT. De SU y CNT, de los que indicaban que eran prácticamente inexistentes en Andalucía y que solamente la primera central poseía importante presencia en Huelva, a la cual habría que tener en cuenta. Una postura muy diferente es la que contemplaba la ponencia al respecto de UGT, con quien a pesar de las diferencias se indicaba que se tenía que *“potenciar la unidad de acción”* y especialmente, se especificó, con sus bases, aunque sin que esto condicionase su estrategia propia basada en la conjunción de negociación y presión.

Llama la atención en este sentido que COAN aún siguiese valorando positivamente el concurso de UGT en la unidad de acción. UGT estaba ya claramente en otro tipo de posiciones estratégicas y de actuación sindical y además en esos momentos estaba en plenas negociaciones con CEOE para introducir contenidos en el Estatuto de los Trabajadores y avanzar en un nuevo acuerdo que sería el AMI. En todo caso, esas circunstancias que fueron rechazadas por CC.OO, agudizaron la tensión con UGT, y supusieron la puesta en marcha de un calendario de movilizaciones cuyo punto más álgido tuvo lugar en la gran concentración en Madrid el 14 de octubre en contra del Programa Económico del Gobierno, PEG, y en demanda de un Estatuto de los Trabajadores diferente al que habían consensuado, UGT, CEOE, PSOE y Gobierno.

En lo que se refiere a Córdoba, unos días antes de que se firmase el ABI, el secretario provincial de UGT, Emilio Fernández Cruz, ya anunciaba que este sindicato no participaría en

---

182 “Proyecto de Ponencias. Estatutos, Programa, Organización y Finanzas, Acción Sindical. Congreso Extraordinario de la COAN” 17 y 18 de Noviembre Granada. pp. 27-37. Doc. cit.

las movilizaciones que se desarrollasen contra el Estatuto de los Trabajadores en la provincia mientras estuvieran en marcha las negociaciones con CEOE para el ABI, como las determinadas sobre el Estatuto con Gobierno y la CEOE. Esta posición fue interpretada por Manuel Rubia, el dirigente provincial de CC.OO de Córdoba, en una rueda de prensa del 10 de julio, como una supeditación de UGT al PSOE, además de como una crisis de identidad del sindicato y del interés de la CEOE por favorecer la división sindical. Concluía Rubia que *“El capital lo sabe y aprovecha este momento para crear división, lo mismo que USO”*<sup>183</sup>. Este intercambio de declaraciones entre los dirigentes provinciales de UGT y CC.OO, las cuales ya no cesarían desde entonces, reflejaba las posturas diferentes que ambas centrales mantenían al respecto del Estatuto de los Trabajadores, como también que CC.OO no solamente permaneció al margen de las negociaciones del ABI, sino también de los contactos que las partes negociantes de este acuerdo paralelamente también sostuvieron con el Gobierno en donde también se analizó el futuro marco de relaciones laborales.

Una vez firmando el ABI, la primera organización cordobesa en pronunciarse fue la CECO a través de Manuel Romón. El presidente de la patronal cordobesa mostró su satisfacción por el acuerdo establecido entre UGT y CEOE, e indicaba que incluso se había trasladado a Madrid para conocer directamente el contenido del ABI<sup>184</sup>. Al mismo tiempo comunicaba Romón que estaba ultimándose un encuentro entre CECO y la UGT de Córdoba, e indicaba que los primeros contactos estaban previstos para entre el 21 y 22 de julio con la finalidad de implementar las orientaciones del ABI.

La concreción a nivel de Andalucía y de la provincia de Córdoba de los acuerdos de índole estatal alcanzados entre CEOE y UGT fue llevándose a la práctica en octubre. Siguiendo el ejemplo nacional, se presentaba en Sevilla el acuerdo regional para Andalucía al que habían llegado la Confederación de Empresarios de Andalucía, CEA y UGT, y el día 29 se hacía lo propio en Córdoba entre las direcciones de UGT y CECO mediante una rueda de prensa conjunta<sup>185</sup>. Se señalaba en el acto que estaba este pacto en la línea de los acuerdos nacional y regional, los cuales, destacaron los firmantes, suponían una voluntad de resolver los problemas con diálogo, siendo el objetivo común la recuperación de Andalucía.

Para la presentación del acuerdo en Córdoba estuvieron presentes por parte del sindicato Emilio Fernández y Antonio Arjona, secretario provincial de UGT y senador del PSOE, y

---

183 Diario Córdoba, 6 y 11 de julio de 1979. Para esos momentos, principios de julio, los encuentros iniciados en el mes anterior entre UGT y CEOE para la firma del ABI estaban en la recta final y ambas organizaciones se encontraban entonces analizando un documento elaborado en base a tales encuentros. “Pacto bipartito con la CEOE” ABC, 4 de julio de 1979.

184 Diario Córdoba, 19 de julio de 1979

185 Diario Córdoba, 30 de octubre de 1979.

secretario de Acción Sindical, respectivamente. Mientras que por los empresarios concurrían Emilio Jurado Gavilán, vicepresidente de CECO y directivo de ACEA, Juan Vidal Pamos, presidente de la Federación Andaluza de Construcciones, Antonio Espaliú, presidente y tesorero de ASFACO (Asociación de Fabricantes y Empresas de Servicios de Córdoba), y Vicente Gordillo, presidente de la Federación de Empresas del Metal. Emilio Jurado destacó que los empresarios cordobeses estaban satisfechos por la voluntad de UGT de resolver los problemas laborales y sociales mediante el diálogo. Añadía que en realidad eso era lo que suponía los citados acuerdos firmados entre CEA y la UGT andaluza, los cuales eran similares a los establecidos entre CEOE y UGT a nivel general. En la misma línea se mostró Juan Vidal, al incidir en que se trataba de un paso adelante en cuanto al abordamiento de las relaciones laborales en las empresas con serenidad.

Por parte de UGT de Córdoba, Emilio Fernández matizaba que los acuerdos en Andalucía eran diferentes a los de ámbito nacional ya que esta región presentaba unas necesidades mayores que otras regiones. Mientras que Arjona insistió en que UGT no había realizado ninguna concesión a los empresarios, solamente, señalaba, habían ofrecido diálogo y negociación, e insistió en que tampoco estaban por realizar acciones que consideraba como desestabilizadoras, en una clara referencia, aún sin citar siglas, a la actitud que entendía estaba ofreciendo CC.OO.

### **3.2. El Estatuto de los Trabajadores.**

En abril de 1979 el Gobierno ya tenía preparado el proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores y para principios de junio se había remitido a las Cortes, donde comenzaron los debates sobre el proyecto a partir del 29 de octubre. Para entonces, el proyecto de Estatuto de los Trabajadores que realizó CC.OO y fue presentado en el parlamento por el grupo comunista ya había sido paralizado<sup>186</sup>. Comenzaba por tanto el proyecto de Ley del Estatuto su proceso en el Congreso, al que se habían presentado 800 enmiendas, el número más elevado hasta el momento que recibía un proyecto ley. Tres grupos parlamentarios, el comunista, el andalucista y el mixto las presentaron a la totalidad del texto<sup>187</sup>. El modelo de Estatuto que sí fue saliendo fue el delineado por los firmantes del ABI, UGT y CEOE con el apoyo del PSOE y UCD en el

---

186 Con el nombre de Código de los Trabajadores había sido elaborado en 1976 y fue paralizado en 1977 en las Cortes por UCD y AP. Se presentaba nuevamente en esta legislatura y estaba centrado especialmente en el empleo estable. Constaba de cuatro líneas fundamentales; derecho al trabajo y acción contra el desempleo, defendiendo en tal apartado el contrato indefinido, readmisión en caso de despido improcedente y prestación del desempleo, que no fuese inferior al salario mínimo interprofesional, para todos los desempleados; actuación contra la discriminación laboral; declaración de los derechos de los comités de empresa y la secciones sindicales; y reconocimiento de la función de los sindicatos en la sociedad. Vid. Ruiz Galacho, E. (2006: 11).

187 “Comenzó su debate en Comisión. Centristas, socialistas y comunistas, en pugna por el Estatuto de los Trabajadores” ABC 30 de octubre de 1979; Diario Córdoba, 30 de octubre de 1979.

Congreso. Y también fueron siendo aprobadas las enmiendas que previamente habían pactado UGT y CEOE el 1 de agosto, y que fueron incluidas en el ABI<sup>188</sup>.

Las sesiones definitivas en el Pleno del Congreso al respecto del Estatuto de los Trabajadores iban a tener lugar entre el 12 y el 20 de diciembre, y precisamente el día en que comenzaban tales sesiones, CC.OO volvía convocar movilizaciones. Tras amplios, y tensos debates, el Estatuto de los Trabajadores quedó aprobado el 20 de diciembre de 1979 en el pleno del Congreso<sup>189</sup>. Después de su paso por el Senado, donde fue aprobado en el Pleno del 26 de febrero de 1980, el texto definitivo era publicado en el BOE del 14 de marzo y entraba en vigor al día siguiente.

En definitiva se trata de un Estatuto acordado parlamentariamente entre el Gobierno de UCD y el PSOE y en la línea de los acuerdos convenidos entre CEOE y UGT, con la oposición en el Congreso del PCE y otros grupos parlamentarios, como el andalucista, y el rechazo tanto de CC.OO como de la auténtica mayor parte de las centrales sindicales de clase. Pero independiente de esas consideraciones, el Estatuto de los Trabajadores supuso la democratización del sistema de relaciones laborales y estableció el marco jurídico y laboral para su desarrollo

El Estatuto de los Trabajadores se estructura en tres Títulos (I. “De las relaciones individuales de trabajo”; II “De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”; III “De la negociación colectiva y de los convenios colectivos”)<sup>190</sup>. Como aspectos fundamentales se encuentra el favorecimiento de la autonomía de las partes con respecto a la negociación colectiva, la libertad de contratación, y las restricciones gubernativas en los trámites de los convenios. En lo que se refiere a la representación de los trabajadores, el Título II institucionaliza la representatividad de los Comités de Empresa, (los antiguos jurados

---

188 La CEOE pretendía también con el ABI, y lo consiguió, que de cara al Estatuto de los Trabajadores no hubiese una oposición frontal en las Cortes, que UGT y PSOE no se opusiesen totalmente al proyecto de Estatuto de los Trabajadores, preparado por el Gobierno. Así queda evidente en la carta, que Ferrer Salat envió a los empresarios de la CEOE dos días después de firmarse el ABI: «[...] renuncia UGT a promover a través del Grupo Parlamentario Socialista una enmienda a la totalidad del Estatuto y asume la formalización de enmiendas, debidamente acordadas con la CEOE, encargados de mejorar el proyecto de Estatuto» Entrecomillado cit García Becedas, G. (1983:40); Oliet Palá, A. (2000: 459). Sobre las enmiendas acordadas por UGT y CEOE vid. “El documento firmado por UGT y CEOE sobre enmiendas al Estatuto de los Trabajadores es exactamente igual hecho público por la central socialista el mismo día de su firma según ha sabido Efe”. Diario Córdoba, 26 de octubre de 1979.

189 En esta última sesión destacaron los enfrentamientos entre PCE y PSOE, especialmente al respecto del artículo 85, siendo respondido Santiago Carrillo primero por Manuel Chaves (miembro de la Ejecutiva Confederal de UGT y diputado del PSOE) y después por Felipe González, recibiendo este aplausos incluso por los diputados de UCD. “Estatuto del Trabajador. Felipe González respondió a las acusaciones de Carrillo sobre los dos tipos de sindicalismo” Diario Córdoba, 21 de diciembre 1979. Los reiterados enfrentamientos entre ambas formaciones también se pueden consultar en el “Córdoba” de ese día.

190 Nos basamos para su análisis en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE, nº 64, 14 de marzo de 1980 pp. 5799-5815. Se puede consultar y descargar en la web del BOE. Vid. también Alonso Olea, M., Cortés, M. et. al. (1986).

de empresa), los enlaces sindicales pasan a denominarse como delegados de personal, y también se reconoce la presencia de los sindicatos mediante las Secciones Sindicales.

Especialmente relevante es el Título III ya que supone un reforzamiento de los sindicatos y su representación a nivel de empresa. Al respecto de la negociación colectiva en las empresas, la competencia recae en los Comités de Empresa, mientras que la de ámbito superior, de rama o industria (convenios de rango superior) corresponde a las organizaciones sindicales. El convenio colectivo quedaba reforzado mediante su consideración de ley, reconociéndose como vinculante para empresarios y trabajadores a los que fuese aplicada. Quedaba asimismo estipulado que para poder participar en la negociación de los convenios colectivos, se debía poseer el 10% de representatividad (vía elecciones sindicales) y el 15% en caso de ser organizaciones de ámbito regional.

Es en este Título III, donde se encuentran los elementos principales del ABI. El caso es que pesar de la oposición de CC.OO a la mayor parte del contenido del Estatuto del Trabajador sí se contemplan en la norma diversos aspectos que esta central había venido defendiendo, especialmente en lo que se refería al afianzamiento otorgado a los Comités de Empresa y la consideración que se le proporcionaba a los sindicatos más representativos.

Con el Estatuto de los Trabajadores se concluía en gran parte la normativa jurídica de las relaciones laborales, no pocos de sus elementos definitorios ya habían quedado reflejados en la Constitución, y suponía un proceso fundamental en la transición sindical mediante la implantación de unas nuevas normas en las relaciones laborales conformes a un modelo democrático. No obstante también poseía elementos que profundizaban en la flexibilización laboral, en materia de contratación incluía facilidades para la contratación temporal, otorgaba facilidades al empresario para la rescisión del contrato y del despido (*“incidente de no readmisión”*), en la movilidad laboral, o la presentación de expedientes de crisis entre otros aspectos.

Por otro lado, a pesar de que solamente fuese UGT, mediante los acuerdos señalados, el único sindicato que pudo participar en la configuración del Estatuto de los Trabajadores, lo cierto es que la normativa favorecía decisivamente a los dos grandes centrales sindicales. Entre otros aspectos, siguiendo a Alberto Oliet Palá (2000: 64-465), en lo que se refiere a la negociación colectiva mediante la premisa de sindicato representativo, con lo cual ambas acabaron monopolizando el diálogo social. A esa categorización se llega no por afiliación sino mediante las elecciones sindicales y la consecución del 10% en los Comités de Empresa o delegados de personal. Tal variable de representatividad se traduciría además en que estos sindicatos adquieren una consideración institucional, pasando a representar a la generalidad de los

trabajadores. Sancionaba por tanto el Estatuto de los Trabajadores mediante esta circunstancia el monopolio de las relaciones laborales por parte de CC.OO y UGT, que ya poseían desde las elecciones sindicales de 1978, y ratificaba definitivamente la necesidad de alcanzar dicho porcentaje de representatividad.

### **3.3. El Acuerdo Marco Interconfederal, la continuación de la concertación social.**

Paralelamente al debate y tramitación en las Cortes del Estatuto de los Trabajadores comenzaron las negociaciones entre UGT, CC.OO y CEOE para llegar a un pacto que acordase la estructura de la negociación colectiva para el año 1980, aunque finalmente tuvo una vigencia de dos años. El Acuerdo Marco Interconfederal, AMI, fue finalmente firmado el 5 de enero de 1980 entre UGT y CEOE, mientras que CC.OO optó en última instancia por no suscribirlo. Puede considerarse por tanto como la continuación del ABI, aunque este sí será un pacto bipartito propio de la concertación social, que tendrá una decisiva importancia dado su carácter de complemento fundamental en la confección del marco de relaciones laborales que acaba de diseñarse.

Teniendo en cuenta la paralización en julio de 1979 del proyecto de Ley de Negociación Colectiva, UGT tomó la iniciativa en la propuesta de negociaciones con CC.OO y CEOE. Las negociaciones tripartitas no comenzaron oficialmente hasta el 22 de noviembre, cuando se encontraron para una toma de contacto inicial, las delegaciones encabezadas por José María Zufiaur (UGT), Nicolás Sartorius (CC.OO) y José María Cuevas (CEOE) quedando evidente ya desde el inicio las diversas posturas, especialmente en cuanto al aumento salarial<sup>191</sup>. Apenas una semana después de iniciarse las negociaciones el clima entre las partes ya se encontraba realmente enrarecido. CC.OO abandonó temporalmente las reuniones para centrarse en las movilizaciones programadas a escala estatal contra el Estatuto de los Trabajadores, mientras que UGT y CEOE iban acercando posturas y tenían el acuerdo prácticamente cerrado. En una rueda de prensa de la CEOE José María Cuevas declaró, «*Estamos de acuerdo en la firma con UGT de*

---

191 En esta reunión CC.OO defendía que los aumentos salariales en los convenios de 1980 debían de ser acordes a la inflación de 1979, para garantizar el poder adquisitivo, con revisión semestral; mientras que UGT, igual que CEOE, entendían que los aumentos tendrían que estar en función de la inflación calculada para 1980. Además CEOE ya dejaba clara su posición favorable a que los aumentos estuviesen por debajo del crecimiento de los precios, y en todo caso que no hubiese aumento en las empresas que tuviesen pérdidas o en crisis. Ambas centrales compartían la defensa de las 40 horas semanales para favorecer la creación de empleo, a lo que se oponía la patronal. “Decisión de UGT. Próxima iniciación de negociaciones para el acuerdo marco” ABC, 31 de octubre de 1979; “Hoy se inician las conversaciones para lograr un acuerdo marco” ABC, 22 de noviembre de 1979; “Ayer se iniciaron las conversaciones. Salarios y jornada, dos escollos para el acuerdo marco” ABC, 23 de noviembre de 1979.

*un acuerdo, al que posteriormente podrán unirse las demás centrales sindicales que lo deseen»*, es decir para la patronal, CC.OO quedaba fuera de las negociaciones<sup>192</sup>.

Desde el 20 de diciembre, CC.OO comunicaba su oposición a los acuerdos alcanzados por estas organizaciones, y daba por finalizada su presencia en las negociaciones en el convenio marco, e instaba a UGT a que no firmase el acuerdo. CC.OO rechazaba el acuerdo fundamentalmente, según Marcelino Camacho, no tanto por la banda de incremento salarial del 13-16% sino por la pretensión de CEOE de que los trabajadores de las empresas en crisis, con pérdidas o en proceso de reconversión quedasen fuera de ese incremento. A finales de diciembre el Comité Confederal de UGT daba el visto bueno al acuerdo, y finalmente el 5 de enero de 1980 el AMI fue firmado por UGT y CEOE<sup>193</sup>. Un acuerdo bipartito, sin presencia directa del Gobierno aunque lo apoyó decisivamente, al que posteriormente se sumó USO, basado en la aplicación de una política de rentas que tenía como objetivos fundamentales atajar la inflación, regular la negociación colectiva y disminuir la conflictividad laboral.

Con vigencia para los dos próximos años, el AMI en materia de aumentos salariales establecía la citada banda salarial de entre el 13 y el 16% de incremento para 1980, y del 11-15% para el año siguiente, previendo además una revisión a los seis meses en caso de que el IPC (excluyéndose la gasolina) se colocase por encima del 6,5-6,6% (como antes habían establecido los Pactos de la Moncloa). También incorporaba cláusulas de descuelgue, por las que en caso de pérdidas o crisis, las empresas no tendrían que llegar hasta el límite en el incremento salarial. Entre otros aspectos que contenía el acuerdo marco AMI destaca la reducción de la jornada laboral máxima, la limitación de las horas extraordinarias y acuerdos sobre productividad y absentismo para alcanzar el porcentaje de aumento salarial. Como contrapartidas más relevantes se encuentran el reconocimiento de los sindicatos como interlocutores, el cobro de la cuota sindical desde la nómina, y la posibilidad de que los sindicatos con una representatividad de al menos el 15% pudieran establecer secciones sindicales en las empresas<sup>194</sup>.

En lo que se refiere a los convenios colectivos, los contenidos del AMI fueron el referente fundamental para su negociación y en la mayoría de los casos acabó imponiéndose la citada banda salarial. Ni la oposición de CC.OO en las mesas de negociación como tampoco la campaña huelguística que acompañó al proceso de negociación impidió la aplicación general del AMI (Estefanía J. y Serrano, R. 1988: 32-33; Vega García, R. 2011:91). Lo que en este sentido sí quedó patente es que sin el concurso de CC.OO también era posible poner en marcha medidas de

---

192 “El acuerdo CEOE-UGT puede firmarse de inmediato” Diario Córdoba, 19 de diciembre de 1979.

193 Diario Córdoba, 20 y 28 de diciembre 1979.

194 BOE, nº 21, 24 de enero 1980, pp.1822-1827.

moderación salarial (Roca, J. 1991:336), lo cual de forma complementaria implicó, que ni siquiera la movilización de CC.OO como su destacada presencia en los convenios pudiera evitar su cumplimiento en la auténtica mayoría de los convenios colectivos negociados.

Entre los efectos de su aplicación se puede destacar la nueva pérdida del poder adquisitivo de los salarios que supuso la banda salarial establecida, su escasa contribución al descenso de la caída de la inflación, cuya media de los años 1980-81, años en los que se aplicó en el AMI, fue del 15,05%, mientras que asimismo tampoco fue una medida eficaz para detener el contante aumento del desempleo. También tuvo lugar un descenso realmente acusado de las movilizaciones en los dos años siguientes con respecto a las que tuvieron lugar en 1979, como luego se destacará, lo cual contribuyó a dotar de una mayor estabilidad a las relaciones laborales y una relativa paz social.

En lo que se refiere a las posiciones de las dos centrales al respecto de la aceptación o no del acuerdo, nuevamente hemos de entenderlas en clave de competencia sindical. Se trataba a fin de cuentas de la continuación de la pugna por la hegemonía sindical, especialmente desde el giro táctico de UGT, con la salvedad de que entretanto ya se había definido el marco de relaciones laborales, y de la permanencia de un escenario de enfrentamiento en el que CEOE estaba dispuesta a seguir interviniendo.

CC.OO acabó abandonado las negociaciones del AMI por la moderación salarial que suponía y por cargar los esfuerzos en la superación la crisis sobre los trabajadores entre otros aspectos. En definitiva, la Confederación Sindical de CC.OO consideraba que el AMI, del que señalaban poseía características de pacto social, iba en contra de los intereses de los trabajadores, que respondía al Programa Económico del Gobierno y respaldaba la vía de la salida de la crisis propugnada desde el gran capital, sin representar además ninguna medida para el descenso del desempleo<sup>195</sup>. Pero también, como advierte Alberto Oliet (2000: 462) porque se estaba originando un sistema de representación sindical entre CEOE y UGT que beneficiaba a este sindicato, mientras que CEOE obtenía como rédito el aumento de la división sindical.

---

195 En este sentido el Consejo Confederal de CC.OO rechazó el acuerdo marco por una serie de aspectos entre los que destacan los de índole salarial y laboral. En cuanto a la banda salarial del 13-16% de incremento repararon en las condiciones estipuladas por la patronal para poder llegar a ese tope, que imposibilitaba la escala móvil en la revisión salarial y suponía asimismo una pérdida adquisitiva en el salario de los trabajadores. Sobre la reducción de la jornada laboral de 26 horas, entendía CC.OO que era imposible negociarla para ese año y consideraba al mismo tiempo que tal medida sólo afectaría a una minoría de trabajadores. Al respecto de las horas extraordinarias consideraban perjudicial que no se tradujesen en la creación de puestos de trabajo. En otros aspectos del AMI, se oponían a un acuerdo por dos años ya que debilitaba la acción sindical; a los cauces de mediación, conciliación y arbitraje porque suponía la renuncia a la presión obrera; y en lo que se refería a los derechos sindicales entendían que estos no ampliaban las competencias de los comités de empresa. Diario Córdoba, 5 de enero de 1980.

En el caso de UGT, la firma del acuerdo estaba en sintonía con su aspiración de conquistar la hegemonía sindical y al mismo tiempo representaba esta reorientación la posibilidad de postularse como un sindicato de tipo socialdemócrata, a semejanza de los europeos, tendente a la negociación y la concertación social (Aguilar, 1991:206-207).

Al respecto de CEOE el objetivo, en el ámbito sindical, era la marginación de CC.OO de las negociaciones, contribuyendo así a avivar las tensiones y la división entre las dos centrales sindicales (Martínez-Alier, J. y Roca Jusmet, J. 1988:45-46.). Las declaraciones del presidente de la CEOE Ferrer Salat unos días antes de que se firmase el AMI son muy elocuentes en este sentido «*Si no firmamos el acuerdo, nos cargamos a la UGT y perdemos un posible aliado en el bando sindical. UGT no resistirá la lucha convenio a convenio, porque tiene menos organización y virulencia que CCOO*» (Cinco Días, 18 de diciembre de 1979. Cit. Cortavirtate Carral, 2004:48)<sup>196</sup>. Era en todo caso ésta la continuación de la práctica ejercitada por la patronal, ya claramente desde mediados de 1979, con tal de finiquitar el frente sindical establecido entre CC.OO y UGT y colaborar de paso en el fortalecimiento de UGT, a lo ya venía aprestándose este sindicato con la firma del ABI.

Por otro lado, las posibles implicaciones al respecto de los acuerdos y negociaciones que se venían desarrollando con la ausencia de CC.OO, cobran relevancia con las opiniones pronunciadas por Marcelino Camacho en un acto en Valencia para explicar la jornada de movilización del 14 de octubre contra el Estatuto de los Trabajadores. Además de denuncia el favoritismo hacia UGT, el dirigente de CC.OO incidía en que “*No sería extraño que hubiera en marcha una operación de gran envergadura a favor del PSOE, que no llegará al poder sin el apoyo de una central hegemónica de clase*”<sup>197</sup>. Asimismo, refiriéndose concretamente a UGT indicaba que “*el Gobierno intentó hacer con USO un sindicato amarillo, y ahora trata de llevar a UGT por el camino del sindicalismo de conciliación*”.

Para el movimiento obrero, la consecuencia inmediata del AMI consistió en la finalización ya oficialmente de la efímera experiencia de unidad de acción sindical, abriéndose al mismo tiempo una fractura importante entre UGT y CC.OO, para los que además tuvo el acuerdo diferentes consecuencias. En lo que se refiere a UGT, efectivamente, la tendencia a la concertación social y a los pactos ya le venía proporcionando al sindicato socialista importantes beneficios. Pero desde luego el AMI fue especialmente fundamental para su afianzamiento y fortalecimiento orgánico, actividad negociadora, presencia en los centros laborales e incluso se

---

196 Con alguna ligera variación la frase también es citada por otros autores como Ariza, J. (2011:100), y Köhler, H. D. (2000:181).

197 Diario Córdoba, 4 de octubre de 1979.

ha señalado que determinó su propia supervivencia<sup>198</sup>. Para CC.OO, que ya se había quedado fuera del ABI, de la negociación del Estatuto de los Trabajadores y que nuevamente tampoco se incluía en el AMI, las derivas negativas de esta última decisión se revelaron como determinantes. Joaquín Estefanía y Rodolfo Serrano subrayan que la incomparecencia final en ese pacto “*Fue probablemente uno de los mayores errores de Comisiones Obreras*” (1988:33). La primera consecuencia para CC.OO fue perceptible en el proceso de negociación colectiva de 1980, quedando fuera de los convenios y sin que sus reivindicaciones saliesen adelante. Por otro lado, tampoco consiguió CC.OO excesivo éxito en las movilizaciones y huelgas contra el AMI y su desarrollo, lo cual ya era indicativo de la pérdida de influencia entre los trabajadores en unos momentos además en que la desmovilización comenzaba a ser una circunstancia más que evidente.

Esa merma de peso de CC.OO iba a quedar sancionada en las elecciones sindicales celebradas entre octubre y noviembre de este año, que se saldaron con un equilibrio entre las dos grandes centrales ligeramente inclinado hacia CC.OO. Los resultados alcanzados por esta central en las elecciones de 1980 también resultan ser una interpretación de su ausencia del AMI y de la acción sindical determinada contra este acuerdo<sup>199</sup>. El que luego fuera Secretario General de CC.OO, Antonio Gutiérrez Vegara, viendo con perspectiva el proceso de los acuerdos marco interconfederales que se sucedieron, considera que a pesar de los efectos negativos se equivocaron al no participar en ellos (2001:73).

Entiende asimismo Gutiérrez que en esta central sindical partían del error de rechazar esos acuerdos bipartitos (sindicatos-patronal) simplemente por el hecho de considerarlos como “pactos sociales” y en cambio sí eran favorables a los cuatripartitos (sindicatos, patronal, partidos políticos y gobierno) porque los entendían como “*pactos político-económicos*”. Una “*incoherencia*”, a su juicio, resultante de identificar “pacto social” como un posición tendente al “reformismo sindical”. Y destaca que por tales aspectos, CC.OO pagó un precio muy alto: la marginación en la negociación de los convenios colectivos incluso donde se tenía la mayoría sindical, y en última instancia la pérdida de la supremacía sindical en las elecciones sindicales de 1982 en favor de UGT, que la recuperaron hasta 1995.

---

198 En este sentido Joaquín Estefanía y Rodolfo Serrano (1988:33) entienden que efectivamente los beneficios anteriores fueron relevantes “*Pero sobre todo es al AMI al que UGT debe gran parte de su consolidación*”. Faustino Miguélez (1995:244) va incluso más allá de tal consideración al afirmar que la racionalización de la negociación colectiva que introducía el AMI salvó “*a UGT de la extinción*”

199 En lo que se refiere a estas elecciones sindicales, por primera vez las fuerzas sindicales aparecían prácticamente equilibradas con el incremento experimentado por UGT, de tal manera que CC.OO seguiría ostentando el mayor número de delegados con el 31%, pero UGT lograba recortar posiciones logrando el 29% de los delegados, mientras que la tercera fuerza sindical, USO no llegó siquiera al 10%.

En conclusión, con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores (en vigor desde marzo de 1980), norma esencial para el establecimiento del marco legal de las relaciones laborales, se establecía definitivamente un nuevo modelo de regulación laboral, al que se añadía el AMI que se configuró como un factor clave para la negociación colectiva de los dos años siguientes. Suponía de tal manera el acuerdo marco un punto de inflexión fundamental en la configuración y conclusión del proceso de reestructuración de las relaciones laborales, como también se erigió como una vía por la cual abordar la negociación colectiva bajo un clima de entendimiento y acuerdo que ya se había cimentado en los meses anteriores.

Probablemente, esa puede ser una de las mayores virtudes del AMI, su contribución al fomento un del diálogo social que había quedado relegado desde finales de 1978 y seriamente desarbolado en los meses siguientes. En realidad el acuerdo marco tienes su antecedente en el ABI, pero a diferencia de este, del que es consecuencia y que además ha influido en los acuerdos sociales posteriores, el AMI rebasaba ampliamente la consideración de declaración de intenciones.

Con el AMI sí se llevarán a la práctica las pautas y normas específicas en las relaciones laborales establecidas entre UGT y CEOE, especialmente en lo referente a la conducción de la negociación colectiva durante 1980 y 1981. De tal manera que teniendo en cuenta el grado de cumplimiento que poseyó, con respecto a los acuerdos anteriores, el AMI fue el pacto social por el cual se inicia ya de forma taxativa la política de concertación. Aunque eso sí, teniendo en cuenta las experiencias del diálogo social y prácticas concertadoras anteriores que se pusieron en marcha desde octubre de 1977 mediante los Pactos de la Moncloa.

### **3.4. Movilizaciones laborales, expedientes de crisis en Córdoba desde la segunda mitad de 1979 y acciones frente al marco de relaciones laborales.**

Desde julio de 1979 hasta final del año la actividad sindical adquiere una mayor diversificación, ya que además de la continuación de los procesos de negociación de los convenios colectivos, se entra de lleno en la tramitación y debate del Estatuto de los Trabajadores. Se enmarca al mismo tiempo en un escenario de creciente tensión como consecuencia del cambio de estrategia de UGT, que optó por iniciar una serie de contactos con la CEOE, que se materializarán en primer lugar en la firma del ABI y posteriormente en acuerdos comunes de cara al Estatuto de los Trabajadores. Esa dinámica provocó asimismo la ruptura de la unidad sindical y el inicio de una serie de tensiones que se incrementarán en el contexto de las negociaciones para la firma del AMI que finalmente abandonará CC.OO.

En síntesis, mientras que UGT se decantó en su acción sindical por lo que los socialistas denominaron “*estrategia de la diferenciación*”<sup>200</sup> (a semejanza del cambio operado en el PSOE hacia la socialdemocracia mediante el “*felipazo*”) con respecto de CC.OO y la tendencia hacia la moderación y el pacto, en CC.OO la posición movilización-negociación fue quedando relegada y se intensificaba la proclividad hacia la confrontación. En consecuencia, mientras la dirección de UGT decidió desde junio ir descolgándose de las movilizaciones y rechazar las llamadas de CC.OO a las acciones reivindicativas, esta central seguirá percutiendo en ellas de cara a la negociación de los convenios y establecerá un calendario de movilizaciones que llegarán hasta finales de año contra el Programa Económico del Gobierno, PEG, y los contenidos que rechazaban del Estatuto de los Trabajadores. Al mismo tiempo también determinará movilizaciones durante del desarrollo de los convenios colectivos de 1980 para intentar rebasar la banda salarial determinada por el AMI.

A la dinámica de acciones determinadas por CC.OO con el fin de intentar modificar o cuando menos influir en determinados aspectos del sistema de relaciones laborales, concretamente del Estatuto de los Trabajadores, como para actuar contra las líneas económicas decretadas por el Gobierno, también se sumarán otros sindicatos como CNT, CSUT, SU, ELA-STV, SOC y SAT. Se asistió de tal manera, entre mediados y finales de 1979, al último ciclo de movilizaciones que tuvieron lugar en el primer tramo de la democracia, aunque ya desde el verano de ese año comenzó a apreciarse un progresivo descenso, que será más acusado desde 1980.

En lo que se refiere a la negociación de los convenios colectivos de la segunda mitad de 1979, a pesar de la ruptura de la unidad de acción, las subidas salariales seguirán la misma tendencia con la que había comenzado el año, si bien ya no se observa la misma inercia alcista de los primeros meses. Según Palacio Morena (1990:577) a nivel estatal los incrementos salariales en los convenios colectivos de 1979 ascendieron hasta el 14,1% de media. Se había superado por tanto, aunque levemente, la banda salarial del 11-14% (13% de referencia) determina por el Gobierno y de forma amplia el 10% de subida que había fijado la patronal. La negociación colectiva desde 1980, establecida con el AMI, será muy diferente como antes se ha señalado.

Centrándonos ya en Córdoba, las movilizaciones desarrolladas en la provincia durante el segundo tramo de 1979, además de secundarse las determinadas a nivel estatal, siguieron produciéndose las derivadas del proceso de negociación de los convenios colectivos. También las relacionadas con la demanda de incrementos salariales, y acabó afectando la conflictividad a

---

200 Sobre tal premisa determina por UGT vid. Ariza, J. (2011:98)

prácticamente todos los sectores y ámbitos laborales. Sin embargo ya no fueron tan masivas ni poseyeron la misma relevancia que las generadas en los primeros meses del año. Junto a las movilizaciones por los motivos señalados, también adquirieron relevancia las generadas por los trabajadores desempleados que estaban ocupados en el empleo comunitario en protesta por la finalización de las cantidades económicas destinadas a tal fin.

Estas acciones se complementarán asimismo con las producidas como consecuencia de la proliferación de los expedientes de crisis en cada vez más empresas cordobesas. Son los casos de AUCORSA, inmersa en importantes dificultades como anteriormente se ha señalado y que finalmente acabo siendo municipalizada a finales de año, también de la Azucarera de El Carpio, o de empresas del Metal de la relevancia de Westinghouse.

En prácticamente todas estas movilizaciones en la provincia, como en las convocatorias generales, ya no participará UGT desde mediados de 1979, en consonancia con la posición adoptada a nivel estatal y andaluz, de tal manera que irá desentendiéndose progresivamente de cualquier tipo de acción reivindicativa. A pesar de apreciarse un descenso en cuanto a las acciones por motivos laborales, especialmente enmarcadas en la negociación de los convenios, las circunstancias críticas señaladas anteriormente, complementadas con la profusión de asambleas y movilizaciones ante el PEG y el Estatuto de los Trabajadores determinaron una recta final de año ciertamente conflictiva en Córdoba, especialmente en los últimos meses. Esencialmente estuvieron impulsadas las movilizaciones por CC.OO, pero en los diversos tipos de acciones reivindicativas también estuvieron implicados sectores sindicales y políticos ubicados a la izquierda del CC.OO y del PCE, especialmente el SOC, SAT, lo poco que quedaba de la CSUT, y el PTA, además de también la JOC (Juventud Obrera Católica).

Como a nivel estatal, también hubo militantes UGT que participaron en las convocatorias, a pesar de que la dirección provincial comunicó en diversas ocasiones que no participarían en ninguna acción. Son a modo de ejemplo determinadas movilizaciones generadas por los convenios, sumándose incluso diversas agrupaciones locales a la huelga del Campo y parece ser que también militantes de UGT participaron en movilizaciones contra el Estatuto de los Trabajadores.

La auténtica mayor parte de los convenios colectivos que aún quedaban por negociarse en la provincia fueron gestionándose sin que se produjera en su transcurso movilizaciones de relevancia como consecuencia de la estrategia de presión-negociación de CC.OO, y solamente en algunos casos se llegará a la convocatoria de huelgas. Entre los convenios que aún no se habían negociado, uno de los que a priori podría suponerse que produciría mayor carga de conflictividad era el de Construcción. Pero después de tres meses de negociaciones, de las que se ausentaron las

grandes empresas del sector (Dragados y Construcciones, Agroman, Entrecanales y Tavora) aunque dirigían desde fuera los movimientos de la patronal, de la ruptura del diálogo y la convocatoria de huelga por parte de CC.OO para el 9 octubre, finalmente se acercaron posiciones en cuanto a las tablas de producción y la huelga quedó desconvocada<sup>201</sup>.

Caso diferente fue el del convenio colectivo provincial del Campo, reapareciendo a finales de 1979 la problemática laboral heredada desde hacía casi un año<sup>202</sup>. El 21 de diciembre CC.OO celebraba una rueda de prensa para anunciar la convocatoria de huelga provincial en el Campo desde el día 26 del mismo mes como respuesta del Sindicato del Campo de CC.OO a la imposibilidad de negociar el convenio colectivo. La provincia de Córdoba, comunicaban los dirigentes de CC.OO, era la única de toda Andalucía que no poseía convenio provincial para los trabajadores del campo, y señalaban al mismo tiempo que el paro, afectará principalmente a las recolecciones de la aceituna, remolacha y naranja. El Comité Provincial de UGT ya había anunciado que no se sumaban a la huelga, a lo cual también se refirieron los responsables provinciales de CC.OO indicando que, a pesar de tal disposición, en algunas localidades ya habían anunciado militantes de este sindicato que sí la secundarían<sup>203</sup>.

Según CC.OO de Córdoba en el primer día de huelga, el 26 de diciembre participaron unos 50.000 trabajadores del Campo, incluidos militantes de UGT de varias localidades, mientras que la Asociación Cordobesa de Empresarios Agropecuarios, ACEA, señalaba que la huelga era ilegal, perjudicial, improcedente y coactiva, barajando ya la posibilidad de comenzar a despedir trabajadores<sup>204</sup>. En los siguientes días la huelga se había generalizado y ya eran 70.000 los

---

201 Diario Córdoba, 29 de septiembre; 9 de octubre de 1979.

202 Las negociaciones para su renovación habían comenzado en noviembre de 1978, constantemente entorpecidas por el empresariado cordobés del sector como hemos visto anteriormente, y finalmente estallaba la de huelga a mediados de enero del año siguiente. Terminó el conflicto mediante un acuerdo parcial y con el compromiso de las partes a seguir negociando los aspectos del convenio que no se habían negociado. A finales de noviembre de 1979 el Secretario Provincial del Sindicato de CC.OO de Córdoba, Juan de la Cruz Ruz, remitía un comunicado a los miembros de los Secretariados Locales del Campo en el que convocaba una reunión para el 7 de diciembre, a la cual también asistiría la Comisión Ejecutiva, con el fin de abordar la situación de estancamiento en que se encontraban las negociaciones del convenio provincial del Campo. Se aprecia además en el escrito una voluntad de tratar el tema de forma consensuada, señalándose que tal reunión se convocaba *“para que entre todos intentemos encontrar una salida oportuna”*. “Sindicato del Campo” 30.11.79. Documento aportado por Juan de la Cruz Ruz.

203 En la rueda de prensa estuvieron presentes Manuel Rubia (secretario general), Juan de la Cruz Ruz (secretario del Sindicato del Campo), Juan Merino (secretario de Organización), Rafael Laguna (responsable de Acción Sindical) y Miguel Guzmán (miembro del Gabinete Técnico de CC.OO). El contenido de la propuesta de convenio que presenta CC.OO del Campo consistía fundamentalmente en: salario de 1.300 pesetas para los trabajadores eventuales y 850 pesetas para los fijos; jornada laboral de 7 horas al día y 42 semanales; convertir en fijos a los trabajadores eventuales cuando llevasen 6 meses de trabajo estable en una empresa; 100% del sueldo en festivos y domingos; 2 pagas extras de 30 días y una más de 15 días como motivo del día de San Isidro; 30 días de vacaciones al año; 6% de beneficios del total cobrado; 100% y 80% de salarial por accidente laboral y enfermedad respectivamente. Diario Córdoba, 22 de diciembre de 1979.

204 Según CC.OO ese día la huelga tuvo un seguimiento siendo parcial en las localidades de Los Pedroches y de forma total en los pueblos meridionales y de la Campiña, especialmente en Aguilar, Cañete, Doña Mencía, Montalbán, Fernán Núñez, Montemayor, Santaella, Valenzuela, Bujalance, Espejo, Villafranca, Adamuz, Pedro

trabajadores en paro, mientras la Guardia Civil comenzó a actuar contra trabajadores y dirigentes de CC.OO y el Comité Provincial del PCE decretaba el apoyo y solidaridad con la huelga y pedía unidad a los trabajadores para sacar adelante el convenio<sup>205</sup>. Durante la huelga las fuerzas del orden trataron de acabar con los paros en determinadas localidades en las que el conflicto estaba teniendo mayor resonancia, lo cual generó que se produjeran circunstancias ciertamente conflictivas como ocurrió en Palma del Río.

El 2 de enero de 1980 en esta localidad, donde la huelga tuvo un gran seguimiento participando en su desarrollo el SOC, tenía lugar el encierro en la parroquia de unos 25 trabajadores que fue seguido con el desplazamiento a Palma de dotaciones de la Guardia Civil. Ese mismo día tenía lugar una manifestación de unas 300 personas, mientras que el día 5 de enero se produjo una seria intervención policial que se repitió dos días después también para disolver otra acción de protesta. A pesar del clima que se vivía en las calles de Palma los encerrados en la iglesia no abandonaron la reclusión hasta el 8 de enero (Muñoz Rojo, 1997:309), día en que finalmente se había llegado al acuerdo en el convenio.

Además del encierro en la iglesia de Palma del Río, entre las acciones más destacadas de principios de 1980 se encuentran la del 2 de enero, unos 3 mil jornaleros de Villa del Río cortaron la Nacional IV durante unos 15 minutos, hasta que llegó la Guardia Civil, mientras que otros 1.500 de La Rambla cortaron la carretera de Córdoba-Málaga. Hubo asimismo manifestaciones secundadas por cientos de trabajadores en localidades como Almedinilla, Montemayor, siendo la de Bujalance la más multitudinaria con unas 2.000 personas, y huelgas generales en las localidades de Santa Eufemia y Añora, y el incendio (3 de enero) de un almiar en una finca de La Rambla cuyo propietario era miembro de ACEA, lo que provocó que esta organización se levantase temporalmente de las negociaciones. Para el 4 de enero, según CC.OO participaron unos 90.000 trabajadores en 44 pueblos de la provincia, siguiéndose en la mayor parte de los casos la dinámica de concentración y posterior manifestación, mientras que la militancia de UGT también se había sumando a las movilizaciones a pesar de las directrices marcadas por la dirección provincial del sindicato<sup>206</sup>.

Este fue el último día de las grandes movilizaciones ya que en las reuniones entre Delegado de Trabajo, representantes de ACEA, UAGA y Jóvenes Agricultores con CC.OO y

---

Abad, Hornachuelos, Castro del Río y Palma del Río, sumándose UGT en estas dos últimas localidades además de en Alcolea y Santa Cruz. Diario Córdoba, 27 de diciembre de 1979.

205 CC.OO denunciaba las medidas represivas que se estaban empleando en el segundo día de huelga, citando a modo de ejemplo el caso de 7 trabajadores detenidos por la Guardia Civil en Puente Genil o las identificaciones practicadas a miembros del secretariado de CC.OO Francisco Ferrero y Antonio Delgado por la Guardia Civil en Montoro. Mientras tanto Manuel Rubia instaba a la patronal a que volviese a las negociaciones. Diario Córdoba, 28 de diciembre de 1979; "Huelga de trabajadores del campo andaluz" El País, 28 de diciembre de 1979

206 Diario Córdoba, 3-5 y 8 de enero de 1980.

UGT, que se prolongaron incluso hasta la madrugada, se fueron acercando posiciones. El día 8 de enero tenía lugar finalmente la firma del convenio colectivo provincial del Campo, rubricado por CC.OO y UGT y las organizaciones patronales ACEA, CNJA y UAG, después de dos semanas de huelga, que estaría en vigor hasta el 31 de diciembre de 1980. Contenía el convenio aspectos económicos y laborales que prácticamente coincidían con la plataforma reivindicativa que había sido presentada por CC.OO de Córdoba y suponía un importante incremento salarial<sup>207</sup>.

Por otro lado, con motivo de la finalización sin acuerdo de las negociaciones del convenio colectivo nacional de las Gasolineras también se produjo a mediados de agosto un huelga que en la provincia de Córdoba fue secundada por unas 50 estaciones de servicio, entre el 70 y 80% del total. Desde el mismo inicio de la huelga en Córdoba, la Guardia Civil y la Policía establecieron un dispositivo de vigilancia en las estaciones que no secundaron la huelga, lo cual fue considerado por CC.OO como una medida excesiva. El segundo día la incidencia de la huelga había descendido considerablemente y el suministro de gasolina se realizaba con cierta normalidad<sup>208</sup>.

Al margen de la negociación de los convenios colectivos, también se produjeron en la provincia huelgas y diversos actos reivindicativos relacionados con la mejora de las condiciones laborales y económicas, como fue el caso de Enseñanza<sup>209</sup> y los bomberos de Córdoba<sup>210</sup>. El personal funcionario del ayuntamiento de Córdoba también protagonizó diversas movilizaciones.

---

207 La jornada semanal quedaba establecida en 44 horas semanales y se incluían dos pagas extraordinarias, en Navidad y en julio, de 25 días del salario base. En cuanto a los salarios se establecía una escala móvil por trimestres, con inclusión de un plus, mediante el cual los trabajadores fijos comenzarían el primer trimestre cobrando 760 pesetas para llegar a las 903 pesetas en el último trimestre; y los trabajadores eventuales tendrían un sueldo durante el primer trimestre de 1.100 pesetas que iría incrementándose a lo largo de los últimos meses del año hasta llegar a 1.295 pesetas. Se había conseguido por tanto un aumento salarial del 12% y del 9% en concepto de plus. "Resumen de Convenios Colectivos firmados en el 79-80", informe perteneciente al II Congreso Estatal de la Federación de CC.OO del Campo, celebrado entre el 31 de mayo y el 1 de junio de 1980. Documento aportado por Juan de la Cruz Ruz. Por otro lado, en la negociación final del 7 de enero se produjo el veto de CC.OO a la participación en ella del SOC, lo cual fue criticado por Francisco Ortiz Atenciano, secretario provincial del SAT, quien señaló que CC.OO practicaba un estilo verticalista. Diario Córdoba, 8 de enero de 1980.

208 Diario Córdoba, 14 y 15 de agosto de 1979.

209 En lo que se refiere a la Enseñanza el profesorado cordobés participó en la huelga estatal de que tuvo lugar del 25 de septiembre, siendo especialmente relevante la manifestación que tuvo lugar dos días después, convocada por CC.OO, CNT, UGT, SAT y STE. En tal acción participaron unas 2.000 personas, en su mayoría profesores y también padres, con pancartas como "*No a la reducción de maestros*", "*Maestros andaluces para Andalucía*" y "*Por la calidad de la enseñanza*" entre otros lemas, en demanda de la calidad educativa y como protesta por el traslado de profesores andaluces a otras regiones. El colectivo de la Enseñanza habría de ser uno de los pocos ámbitos laborales en los que CC.OO y UGT participaban juntos en una convocatoria, como hicieron posteriormente a finales de noviembre en las movilizaciones estatales convocadas para el 27 y 28 de noviembre, que se saldaron en Córdoba con notable incidencia en los institutos de la provincia. Diario Córdoba 27, 28 de septiembre; 29 de noviembre de 1979

210 Unos trabajadores que anteriormente no se había movilizado, los bomberos de Córdoba también iniciaron acciones de protesta la tarde del 22 de octubre con el encierro de los 44 efectivos, estando en tal actitud por espacio de 20 horas hasta que fueron atendidas sus demandas de aumento salarial. Diario Córdoba, 24 de octubre de 1979.

Se iniciaron a principios de diciembre con los trabajadores de la recogida de la basura, en demanda de equiparación salarial con los demás funcionarios del ayuntamiento, disminuyendo el ritmo de trabajo<sup>211</sup>. Días después, las acciones se extendían a la práctica totalidad de los funcionarios del consistorio, que por primera vez iniciaban una huelga, con paros de entre 24 y 48 horas pero asistiendo al puesto laboral. Demandaban aumentos salariales en relación al incremento del coste de la vida y que ningún empleado tuviese un sueldo inferior al mínimo interprofesional, que no se podían conceder aún de forma legal<sup>212</sup>.

Además, como consecuencia del constante incremento del desempleo en la provincia, especialmente en el campo, construcción e industria y de la rápida finalización de los fondos económicos que llegaban a los ayuntamientos cordobeses para emplear a los parados en tareas comunitarias, también se produjeron constantes y sucesivas movilizaciones. Son los casos, a modo de ejemplo, de la huelga desde principios a mediados de julio de los 220 desempleados ocupados temporalmente en las obras de la carretera del Aeropuerto de Córdoba<sup>213</sup>; y de las concentraciones de parados del campo en protesta por el agotamiento de los fondos que también tuvieron lugar en julio en localidades como Montoro, Aguilar de la Frontera Castro del Río<sup>214</sup>; de la movilización en noviembre en Espejo, con intervención de la Guardia Civil<sup>215</sup>.

En Baena y Posadas, localidades con ayuntamientos del PTA e importante presencia del SOC y SAT, esas protestas fueron acompañadas entre octubre y noviembre de ocupaciones simbólicas de tierras, detenciones multas y encarcelamientos de dirigentes jornaleros (Francisco Ortiz Atenciano y Fernando López Gutiérrez), lo cual originó un movimiento de solidaridad a nivel andaluz y una huelga de hambre en Posadas en la que participaron los dirigentes andaluces del SOC González Sánchez y Francisco Casero<sup>216</sup>. El punto culminante de esas acciones para pedir la libertad de los detenidos tuvo lugar con la huelga convocada para el 29 de noviembre por el SAT y el SOC, y el apoyo del PTA, a nivel andaluz, produciéndose un encierro en los Juzgados de Córdoba de alcaldes y concejales del PTA, manifestaciones en la avenida Cruz

---

211 Diario Córdoba, 6 de diciembre 1979.

212 En las restantes provincias andaluzas estaba ocurriendo lo mismo, de tal manera que el 17 de diciembre los ocho alcaldes de las capitales de provincia se reunieron en Antequera. Ahí convinieron que las dificultades estaban producidas por el contrapeso de poderes políticos representado por el Gobierno y unos ayuntamientos que en su mayoría eran dirigidos por la oposición, la política económica del Gobierno que obliga a los ayuntamientos a unos impuestos que en las circunstancias de esos momentos, entendían, eran perjudiciales, y por la persistencia de una Ley de Régimen Local que consideraban desfasada. Señalaban además los alcaldes andaluces que las reivindicaciones de los funcionarios de los ayuntamientos eran justas, ya que reivindicaban la equiparación de sus salarios al resto de los trabajadores. Diario Córdoba, 11, 18 y 19 de diciembre 1979.

213 Diario Córdoba, 12, 17 de julio de 1979.

214 Diario Córdoba, 6 de julio de 1979.

215 Diario Córdoba, 9 de noviembre de 1979.

216 Diario Córdoba, 15 de agosto y 22 de noviembre de 1979; Diario 16, 10 de octubre de 1979. ABC, 6 y 18 de noviembre de 1979.

Conde y movilizaciones de diverso tipo en numerosos pueblos de la provincia, Sevilla y Cádiz<sup>217</sup>.

Al respecto de los fondos para el desempleo y del importante ritmo con que se agotaban, según Gobernación Civil, en 1979 se habían distribuido en la provincia de Córdoba casi 1.382 millones para el Empleo Comunitario, una cantidad de la que señala fue un 47,8% superior a la del año pasado. Es decir en ese 1979 los fondos para tal fin fueron de 411 millones más que en el año anterior. Para finales de abril de 1980 el Gabinete Técnico de Gobernación Civil de Córdoba elaboraba un informe en donde se señalaba que hasta entonces se habían destinado 337 millones, más otros 50 que se habían enviado a los ayuntamientos, para paliar el paro agrícola<sup>218</sup>. Evidentemente tales medidas solamente tenían la virtud de paliar temporalmente el grave problema del paro, pero desde luego no era una solución siquiera a corto plazo, cuando además el desempleo tenía un carácter estructural.

Sobre la tendencia incesante de aumento del paro destacaba la UP CC.OO de Córdoba a mediados de 1979 que Andalucía era la zona con mayor desempleo de toda España y al mismo tiempo la que recibía menos inversiones públicas<sup>219</sup>. Responsabilizaba asimismo al Gobierno de haber generar unas leyes que posibilitaban “*la picaresca empresarial*”, a modo de ejemplo mediante despidos encubiertos de trabajadores que posteriormente eran readmitidos y los empresarios se beneficiaban de tal manera de las subvenciones del 25% de la Seguridad Social y de las 150.000 pesetas por puesto creado. Y en relación además del incremento del desempleo en la provincia, otro de los problemas que comenzó a aparecer fue la creciente emisión de expedientes de crisis por parte de empresas de diverso calado, lo cual incrementaba el número de parados y también determinó la puesta en marcha de movilizaciones.

En este sentido uno de los problemas más serios que inicialmente se le planteó al nuevo Ayuntamiento de Córdoba dirigido por Julio Anguita fue el de AUCORSA. En marzo, en el contexto de la negociación del convenio, y ante la crisis en la que se encontraba la empresa concesionaria del transporte urbano ya instaba al ayuntamiento a que procediese a la municipalización de la empresa o que le concediese nuevas subvenciones. Los meses posteriores solamente fueron una tregua ya que en los inicios del verano el problema de AUCORSA estará nuevamente a la orden del día. Durante el mes de julio el ayuntamiento estuvo manteniendo diversas reuniones con la dirección de la AUCORSA, mientras que en encuentro entre el Comité del Empresa con el alcalde, los representantes de los trabajadores trasladan su temor ante una

---

217 Diario Córdoba, 30 de noviembre de 1979

218 Diario Córdoba, 25 de marzo de 1980.

219 “Resolución sobre el paro adoptada en la Asamblea Provincial de CC.OO” Córdoba, 1 de julio de 1979.

próxima quiebra de la empresa<sup>220</sup>. Esta circunstancia acabó consumándose a mediados de ese mes, cuando la Junta General de la empresa comunicó en un documento al Comité de Empresa la suspensión de pagos. Acto seguido el Comité de Empresa, en una rueda de empresa, denunciaba las reiteradas irregularidades cometidas por la dirección de la empresa, entre ellas un trasvase de capital a empresas afines y el desvío de los préstamos que se le habían concediendo a otras provincias<sup>221</sup>.

Comenzaban ya definitivamente desde entonces las gestiones del ayuntamiento para municipalizar AUCORSA, siendo este un largo proceso, no exento a la postre de tensiones políticas entre los partidos políticos presentes en el consistorio cordobés, que finalmente concluiría a finales de año. La compra de la empresa por el Ayuntamiento se decidió finalmente en el pleno extraordinario del 19 de diciembre, con la asistencia de unas 200 persona que en su mayoría eran trabajadores de la empresa del transporte urbano, por un importe global previsto de unos 127 millones de pesetas<sup>222</sup>. La entrada en crisis definitiva de AUCORSA sin embargo no generó movilizaciones significativas teniendo en cuenta el tradicional peso que en esta empresa poseía CC.OO. Pero desde luego no ocurrió lo mismo con la presentación de los numerosos expedientes de crisis que fueron apareciendo en la provincia de Córdoba.

A finales de julio, de forma prácticamente paralela al anterior caso, la empresa Gránulos Diana (polígono industrial de la Torrecilla) de alimentación ganadera, se declaraba en suspensión de pagos. Los trabajadores comenzaban un encierro, mientras las direcciones sindicales de CC.OO y UGT denunciaban el sistema fraudulento de la dirección empresarial para presentar el expediente de crisis. El encierro del casi medio centenar de los trabajadores de Gránulos, desarrollado en los locales de la propia empresa ubicada en el polígono de la Torrecilla, no finalizó hasta el día 3 de agosto. Una representación de los trabajadores se había desplazado a Madrid consiguiendo que la empresa realizase una nueva redacción del expediente, por lo cual este quedaba sin efecto y los trabajadores abandonaban el encierro<sup>223</sup>.

El expediente que ocupó la atención de los cordobeses durante el verano de 1979, y uno de los que mayor trascendencia poseyó, fue sin duda el de la Azucarera de El Carpio. En agosto trascendía la noticia de un posible cierre desde el 1 de septiembre, por un espacio de medio año, aunque solamente se le concedió durante seis meses, quedando en el paro 77 trabajadores de los

---

220 Diario Córdoba, 13 de julio de 1979; 1 de agosto de 1979.

221 Diario Córdoba, 3 de agosto de 1979.

222 Diario Córdoba, 20, 21 de diciembre 1979. Esa cantidad señalada en el pleno resultó luego ser menor, como así se certificó en la exposición de los datos de la operación en el pleno del 22 de abril de 1980, el total de la compra era 107.851.756 millones, aprobándose asimismo en esa ocasión la solicitud de un préstamo al Banco de Crédito de España por esa misma cantidad para proceder a la compra. Diario Córdoba, 23 abril de 1980.

223 Diario Córdoba, 1, 4 de agosto de 1979.

85 que componían la plantilla<sup>224</sup>. Desde el 31 de octubre comenzó un encierro en las instalaciones de los trabajadores y Comité de Empresa, y se realizó una manifestación en El Carpio de mujeres y niños fundamentalmente que partió desde el Ayuntamiento de la localidad y concluyó en factoría. También comenzaron las gestiones por parte de CC.OO ante el gobernador civil de Córdoba y de UGT-PSOE en un pleno del Senado<sup>225</sup>. La movilización más importante tuvo lugar el 12 de septiembre convocada por CC.OO bajo el lema de “*Jornada de la Responsabilidad*”, dado que había sido declarada como ilegal por el gobernador, que fue seguida en unos 20 pueblos de la provincia<sup>226</sup>.

Tras una reunión entre organizaciones empresariales del sector azucarero, una delegación de CC.OO y el diputado del PCE Ignacio Gallego, la situación comenzó a desbloquearse dado que la empresa aceptó las propuestas elaboradas por los representantes de los trabajadores, y el 15 de septiembre se daba por concluido el encierro<sup>227</sup>. Finalmente se daba por concluidas las movilizaciones al alcanzarse el acuerdo entre dirección de empresa y Comité de Empresa consistente en que el expediente de suspensión de empleo se permutaba por otro de reducción de jornada, lo cual posibilitaría que la Azucarera de El Carpio volvería a estar en funcionamiento en los próximos días<sup>228</sup>.

Por otro lado, para principios de septiembre el Sindicato del Metal de CC.OO de Córdoba ya había realizado un informe en el que llamaba la atención sobre el incremento de expedientes de crisis en numerosas empresas del sector en el conjunto provincial<sup>229</sup>. En tal documento se detenían en dos casos del total que se estaban produciendo. Sobre la empresa Estándar-ITT, se

---

224 Nada parecía que se pudiese hacer desde Córdoba ya que la Azucarera dependía de tres empresas, la Sociedad General Azucarera, Compañía Industrial Agrícola y de Ebro, y además la decisión estaba tomada desde Delegación de Trabajo, mientras que el 23 había prevista una reunión en Madrid con la empresa. El motivo de tal decisión era, según su director José Luis Núñez, las pérdidas económicas que venía arrastrando la Azucarera cordobesa cifradas en 349 millones, por lo que la dirección había pedido el cierre ante Delegación. Diario Córdoba, 23 de agosto de 1979.

225 Diario Córdoba, 1, 2, 5, 13 de septiembre de 1979.

226 La convocatoria fue seguidamente mayoritariamente en las localidades de Montalbán, Villa del Río, Palma del Río y Espejo, desarrollándose además diversos actos de protesta en otros pueblos, como Castro del Río y Fernán Núñez. En el apartado de incidencias destaca la actividad de la Guardia Civil en diversos pueblos como Villa del Río, donde denunciaron a aquellos establecimientos que permanecieron cerrados durante las dos horas que se había acordado. Diario Córdoba, 13 de septiembre de 1979. Acta reunión Permanente UP de CC.OO de Córdoba. 10.9.79. Secretaría de Organización. Documento aportado por Francisco Ferrero. “El «otoño caliente» y Comisiones Obreras. «No se ha hecho un plan económico racional»”. Entrevista a Manuel Rubia en El Correo de Andalucía, 9 septiembre 1979.

227 La dirección de la empresa asumió las tres demandas principales que habían elaborado los trabajadores: carga de remolacha para la campaña 1980-81, molturación de la remolacha si la producción provincial era como mínimo de 380 mil toneladas, y respeto de las garantías que poseyesen los trabajadores que se contratasen y procediesen de otra empresa del sector que hubiese cerrado. Ante el cambio de escenario el 15 de septiembre los trabajadores abandonaban el encierro que habían iniciado el 31 del mes pasado, quedando la solución definitiva a la espera de que la Administración dictase las normas oportunas que favoreciesen la potenciación del cultivo de la remolacha. Diario Córdoba, jueves 13, 16 de septiembre de 1979.

228 Diario Córdoba, 20 de septiembre, 4 de octubre de 1979.

229 Diario Córdoba, 6 de septiembre de 1979.

informaba que la dirección pretendía llevar a cabo una regulación de empleo que afectaría a 500 trabajadores en sus instalaciones, de los que entre 13 y 40 serían en la planta de Córdoba, cuando señalan que en lo que iba de año la citada empresa había obtenido unos beneficios de más de 1.000 millones de pesetas. El 6 de septiembre los trabajadores de la empresa de Córdoba celebraron una asamblea en la que se ultimó la convocatoria de una huelga para los días 12 y 13 próximos. Por otro lado en Rodríguez Mezcuá, ante la crisis en la que se encontraba la empresa y la dificultad que estaba teniendo la plantilla para cobrar las mensualidades, tuvo lugar entre el 3 y el 6 de septiembre un encierro que abandonaron ese día para entrevistarse con el Delegado Provincial de Trabajo, José Tomás Mesa.

Hasta estos momentos los expedientes de crisis en el sector metalúrgico estaban afectando a las pequeñas y medianas empresas, mientras que las grandes factorías cordobesas del Metal estaban escapando a tal circunstancia aunque tampoco tardaron en llegar a estas, en primer lugar a Westinghouse, donde también nuevamente la auténtica mayor carga movilizadora será desarrollada por CC.OO.

El 10 de septiembre la dirección de Westinghouse comunicaba al Comité de Empresa la intención de poner en marcha un expediente de regulación de plantilla y acto seguido el Comité de Empresa anunciaba una campaña de acciones. El expediente presentado días después en Delegación Provincial de Trabajo consistía en la reducción de jornada de trabajo que afectaba a toda la plantilla y estaría en vigor durante los seis primeros meses de 1980.

Las diferentes posturas sindicales se hicieron evidentes desde el primer momento, CC.OO mostró su oposición al expediente y UGT optó por la negociación con CECO, comunicaba que no participaría en ningún tipo de movilizaciones ni situaciones conflictivas y añadía que se mostraba favorable al mantenimiento de los puestos de trabajo y una reestructuración de la empresa<sup>230</sup>. A pesar de las diferentes posiciones mantenidas por CC.OO y UGT, iban a ser los propios trabajadores de Westinghouse los que decidieron de manera asamblearia, y votaron mayoritariamente por el rechazo al expediente<sup>231</sup>. El Comité de Empresa intentó en primera instancia recabar el apoyo de los partidos políticos para exponer la problemática en el

---

230 Diario Córdoba, 11 de septiembre; 23, 26, 30 31 de octubre de 1979.

231 En la asamblea celebrada el 7 de noviembre de los 1.227 trabajadores que asistieron, 721 votaron oponerse al expediente, por los 310 que se pronunciaron a favor de su aceptación, produciéndose además 170 abstenciones y 26 votos nulos. Diario Córdoba, 8 de noviembre de 1979. Teniendo en cuenta las inclinaciones de CC.OO y UGT al respecto del expediente, las presentes votaciones pueden interpretarse como el triunfo de la línea defendida por la primera central, quien por otra parte tenía una dilatada trayectoria de lucha en esta empresa y además la auténtica mayor parte del Comité de Empresa salido de las elecciones sindicales de 1978 estaba formado por integrantes de CC.OO

Parlamento, pero la rivalidad política impidió que el caso fuese presentado en las Cortes<sup>232</sup>. En tales circunstancias, a finales de noviembre tenía lugar el encierro de unos 500 trabajadores por espacio de 8 horas y el 1 de diciembre se producía una marcha de unos 1.000 trabajadores desde la empresa hasta la Delegación de Trabajo<sup>233</sup>.

Era en definitiva tanto el expediente de crisis de Westinghouse como los anteriormente citados, unos más de los tantos que estaban dictándose o intentando por parte de las direcciones empresariales que fuese aprobados durante la segunda mitad del año<sup>234</sup>. A principios de noviembre de 1979, el Delegado Provincial de Trabajo, comunicaba en una entrevista al “Córdoba” que solamente desde enero hasta el 25 de octubre de este año se habían presentado 86 expedientes de crisis, habiéndose reconocido por entonces 70 de ellos y solamente 10 habían sido denegados (no señalaba nada de los restantes, probablemente por estar analizándose). No obstante, indicaba el Delegado que el año pasado por las mismas fechas eran 101 expedientes los que ya se habían presentado. En todo caso esos 86 expedientes hasta octubre habían supuesto la generación de 503 desempleados más que se sumaban a las listas del paro, cifrado entonces por el Delegado en 53.000 personas<sup>235</sup>. Quedaban por lo tanto dos meses más para que tal cifra aumentase en consonancia con la dinámica ascendente que se estaba experimentado en la presentación de tales mecanismos de flexibilización laboral en las empresas de la provincia de Córdoba.

En palabras de Manuel Rubia, el secretario provincial de CC.OO de Córdoba, la profusión de los expedientes de crisis a los que se estaba asistiendo en la provincia “*Era la consecuencia lógica de entrar en una etapa distinta, de reconversión industrial y reconversión social, y en todos los conceptos. Una crisis empresarial lo mismo que había una crisis de pensamiento de la clase obrera misma*”<sup>236</sup>.

Fue al mismo tiempo significativo el segundo tramo de 1979 por la actividad desplegada contra el marco de relaciones laborales que derivaría del Estatuto de los Trabajadores en el que

---

232 El Comité de Empresa de Westinghouse no cesó en los días siguientes de buscar apoyos y realizar gestiones para detener el expediente de crisis. El 20 de noviembre se entrevistarían con Cecilio Valverde, presidente del Senado, y además consiguieron el respaldo del PSA y del PCE, además del precedente de los parlamentarios cordobeses del PSOE, Galeote, Vallejo, Gracia y Salinas, con los que se entrevistaron el sábado 17. Pero el Comité de Empresa no consiguió como pretendía una acción conjunta de los representantes cordobeses en el Parlamento, ya que los parlamentarios del PSOE se negaron a ese frente político. Diario Córdoba, 18 de noviembre de 1979.

233 Diario Córdoba, 2 de diciembre de 1979.

234 Entre otros casos, se pueden citar los siguientes: ATE SUR (textil), filial de CEPANSA, se preparaba un expediente de regulación de plantilla; en González-Espaliú (joyería) con reducción de jornada; cierre de López Bejarano (joyería); y en ASLAND suspensión temporal de trabajo durante medio año para 10 trabajadores. “Resolución sobre el paro adoptada en la Asamblea Provincial de CC.OO” Córdoba, 1 de julio de 1979

235 De esa cifra total, 7.988 pertenecían al sector servicios, 7.298 al sector agrario (de los que 3.664 estaban en el empleo comunitario), 6.167 a la construcción y 5.410 al sector industrial. Diario Córdoba, 7 de noviembre de 1979.

236 Entrevista a Manuel Rubia Molero.

finalmente se incluyeron no pocos aspectos de los acuerdos a los que habían llegado UGT y CEOE, como también contra el PEG. Estas movilizaciones, en general impulsadas por CC.OO tuvieron dos puntos culminantes, la acción de lucha del 11 de julio y la concentración en Madrid del 14 de octubre, aunque las movilizaciones no cesaron hasta finales de 1979.

La jornada del 11 de julio estaba convocada para reivindicar la revisión salarial de los convenios, la devolución del patrimonio sindical y la tramitación de medidas de urgencias contra el paro, pero el punto fundamental era la oposición al proyecto de Estatuto de los Trabajadores que había redactado el Gobierno<sup>237</sup>. Consistió la acción en paros de media hora en los centros de trabajo, asambleas y manifestaciones que contaron con la participación de unos 2,5 millones de personas<sup>238</sup>. En Córdoba el 11 de julio se realizaron esencialmente las acciones determinadas por el Consejo Confederal de CC.OO, jornada de explicaciones sobre el significado negativo que comportaba el Estatuto de los Trabajadores mediante la realización de asambleas de discusión, paros de media hora y concentraciones en diversas empresas<sup>239</sup>.

A partir de septiembre CC.OO daba una vuelta de tuerca más en su política de acciones reivindicativas provocando así una nueva serie de movilizaciones. En el II Consejo Confederal (7-8 septiembre)<sup>240</sup> se instaba a la realización de una actividad diaria entre otros aspectos contra los expedientes de crisis fraudulentos, el sistema de negociación colectiva que se estaba generando y una campaña de explicaciones y movilizaciones contra las medidas económicas del Gobierno. En definitiva, estaba generando un clima de movilización y confrontación que iba a desembocar en la concentración del 14 de octubre en Madrid para oponerse al PEG, demandar un Estatuto de los Trabajadores de tipo progresista y la puesta en marcha de un Plan de Solidaridad Nacional contra el paro.

---

237 Entendía CC.OO que con el presente texto se olvidaba de derechos ya conquistados por los trabajadores, que no solo se continuaba con la legislación heredada del franquismo sino que contenía aspectos más regresivos que determinadas leyes de la dictadura y se destacaba que el Estatuto contemplaba entre otras cuestiones: el impulso de los contratos temporales y eventuales, que favorecía la presentación de expedientes de crisis, se daban facilidades al despido, que además se abarataba, mediante la indemnización y sin derecho a la readmisión “Comisiones Obreras. Contra el Estatuto de UCD. Día 11, media hora de paro”. Unión Sindical de Madrid-Región. Julio 1979. Documento aportado por Francisco Ferrero

238 Datos cit. en Camacho, M. (1990: 423). Ruiz Galacho, E. (2006:11).

239 Diario Córdoba, 12 de julio de 1979. Según CC.OO Córdoba se celebraron acciones en: Artes Gráficas, paros de media hora; en Westinghouse un encierro fuera de la jornada laboral; en Construcción los trabajadores de las empresas más importantes llevaron a cabo diversas acciones, como asambleas; en Comercio tuvo lugar la celebración de una asamblea a la salida del trabajo. Por la tarde se realizó una asamblea general en los locales de las AISS, en la que intervino en primer lugar Antonio Delgado, como miembro del secretariado, posteriormente dirigentes de la ejecutiva y cerraba el acto el secretario general provincial Manuel Rubia. Documento manuscrito anexo a “Resolución del Consejo Confederal de CC.OO” Madrid, 8 de julio de 1979, aportado por Francisco Ferrero Márquez.

240 “II Congreso Confederal de CC.OO. Informe General”. En Gaceta Sindical. Órgano de la Confederación Sindical de CC.OO. p. 7.

Teniendo en cuenta tales premisas, la dirección provincial CC.OO de Córdoba decretaba que a partir de entonces se disponía a “preparar en el próximo periodo una ofensiva generalizada de movilizaciones”<sup>241</sup>. Fueron así sucediéndose asambleas masivas por los centros de trabajo y la provincia y para principios de octubre Francisco Ferrero, miembro de ejecutiva, señalaba que más de 2.000 cordobeses asistirían a la concentración del 14 de ese mes en Madrid contra el Estatuto de los Trabajadores y la política económica del Gobierno. Nuevamente UGT quiso dejar constancia de que no secundaría esas movilizaciones a través de un comunicado en el diario “Córdoba” firmando por su secretario general Emilio Fernández Cruz. Además de valorar positivamente las negociaciones entre UGT y CEOE, el dirigente de UGT vinculaba estas movilizaciones de CC.OO con el PCE y hacía un llamamiento a los trabajadores que no fuesen comunistas a la adopción de posturas moderadas y que se abstuvieran de participar en las acciones determinadas<sup>242</sup>

En la concentración del 14 de octubre en la Casa de Campo de Madrid, CC.OO comunicó que la participación había sido de entre 400 y 500 mil personas, aunque desde Gobernación Civil esa cifra se rebajó notablemente, informando que fueron unas 100 mil<sup>243</sup>. En lo que se refiere a Córdoba, los manifestantes salieron la noche anterior en autobuses desde la Avenida de Barcelona y el Paseo de la Victoria y llegaron a Villa del Río, localidad en las que se encontraban concentrados los autobuses procedentes de la mayoría de las localidades de la provincia, para desde ahí continuar en caravana hacia Madrid. Según la prensa fueron 28 los autobuses, con unas 2.200 personas, que salieron en total desde esa localidad cordobesa<sup>244</sup>.

Según había acordado el Consejo Confederal de CC.OO en esa concentración nacional habría también de decidirse si se convocaba de forma inmediata una huelga general como último acto del calendario de movilizaciones si no eran atendidas las reclamaciones de negociación al respecto fundamentalmente del Estatuto de los Trabajadores. Finalmente tal posibilidad fue rechazada, a pesar del ánimo favorable en las bases sindicales, según se ha significado como una muestra del compromiso de CC.OO con el proceso democrático y evitar de tal manera los efectos desestabilizadores que una huelga general podría provocar (Aragón Medina, J. 2001:158; Gutiérrez Vegara, A. 2001:172-73). Además, el propio Marcelino Camacho, destaca que no se

---

241 Acta reunión Permanente U. Provincial de Córdoba. 10. 9.79. Secretaría de Organización. Documento aportado por Francisco Ferrero Márquez

242 “Según las estimaciones del Secretariado Provincial. Unos 2.200 trabajadores cordobeses irán a la concentración nacional de CC.OO”; “UGT disiente de CC.OO. Hace un llamamiento a la negociación a través de cauces civilizados” Diario Córdoba, 9 de octubre de 1979.

243 Diario Córdoba, 16 de octubre de 1979. La cifra de 400.000 manifestantes también es citada entre otros por el propio Marcelino Camacho (1990:424) y José María Marín Arce (1997:217). Héctor Maravall (2001:135), destaca la importancia de la concentración, pero que el número de participantes fue mucho menor.

244 Diario Córdoba, 16 de octubre de 1979.

fue hacia la huelga general porque no se contaba con un frente sindical suficiente, de todas las fuerzas sindicales que la apoyarían CC.OO era la más importante. También se refiere Camacho a la posición en contra del PCE a la huelga general, por la presencia carrillista en la dirección del sindicato, y a que desde las elecciones de marzo Santiago Carrillo, en su pretensión de alcanzar un Gobierno de concentración, lanzó la premisa de intentar contener las movilizaciones<sup>245</sup>.

En todo caso, a pesar de no convocarse la huelga general, desde CC.OO se siguieron impulsado acciones parciales, y de ámbito sectorial y territorial, en distintos puntos como Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco, en las que además, en este tramo final del año, participaron contra el Estatuto, de forma más activa que antes, otras centrales sindicales, como USO, ELA-STV, LAB, CNT, CSUT y SU<sup>246</sup>. Destaca especialmente la huelga, que sí fue general, desarrollada el 7 de noviembre en el País Vasco convocada por CC.OO, ELA-STV, USO, LAB y CSUT y contó además con el respaldo del PNV, en la que participaron unos 500.000 trabajadores. Ha sido considerada como la huelga de mayor calado que había tenido lugar en el País Vasco desde hacía cuarenta años<sup>247</sup>. En ella, según Val del Olmo (2004: 243-244) integrante de la dirección alavesa de UGT y militante del PSOE, a pesar de la oposición del Comité Confederal y de la Ejecutiva de UGT, las bases ugetistas del País Vasco, Asturias,

---

245 Además de por la ausencia de la unidad de acción con UGT, Camacho (1990:424) se refiere a la postura contraria a la huelga general de la mayoría de la ejecutiva del PCE. Apunta directamente a Santiago Carrillo y a miembros de la dirección del PCE, como Julián Ariza, integrante también de la ejecutiva de CC.OO, del cual señala que entonces ya respaldaba totalmente a Carrillo. Relaciona la posición del PCE con ese peligro de desestabilización que podría producirse, pero también porque su estrategia pasaba por la formación de un Gobierno de concentración. En los mismo términos se expresa José Babiano y Javier Tébar (2016:10), señalando además que meses después Carrillo reconocía a cuadros comunistas de CC.OO que fue el Comité Ejecutivo del partido quien maniobró para que no se convocase la huelga. Recuerda asimismo Camacho (425-426) que en la reunión del Comité Central del PCE posterior al 14 de octubre, que giró en torno a la fallida convocatoria de huelga general, Carrillo señaló que los partidarios de esta acción se habían quedado en anticuadas consignas, a lo cual Camacho le respondió que ese era un derecho irrenunciable de los trabajadores, e indica que Carrillo nunca se había posicionado de forma clara en contra del Estatuto de los Trabajadores.

Marcelino Camacho acabaría anunciando su dimisión como diputado del PCE, lo cual se produjo de forma efectiva en febrero de 1981, mientras que paralelamente se fueron agudizando las tensiones en el interior de CC.OO, como consecuencia de no haber seguido adelante con la huelga, y entre los dirigentes de CC.OO y del PCE.

246 El 27 de de noviembre se produjeron en el País Vasco importantes movilizaciones generales contra el Estatuto y el PEG, convocada por CSUT, SU y LAB. “Las huelgas generales convocadas en el País Vasco desde la aprobación de la Constitución” El País, 23 de junio 2010; y “Euskadi, paralizada por la huelga general contra el Estatuto de los Trabajadores” El País, sábado 8 de diciembre. El 29 de noviembre tenía lugar una jornada de lucha convocada por CC.OO para el ámbito estatal, excepto en el País Vasco por la reciente movilización, tuvo especial relevancia en Madrid y sobre todo en Cataluña, especialmente en el Metal, con participación de militancia de UGT, y en Andalucía, siendo gravemente herido en Arcos de la Frontera (Cádiz) un trabajador militante de CC.OO por los disparos con arma de fuego efectuados por un policía nacional. “Contradictoria valoración de la jornada de lucha de CC OO contra el Estatuto de los Trabajadores” El País, 30 de noviembre de 1979

247 Las consignas que más se repitieron fueron contra el Gobierno, «Suárez, capullo, el paro es hijo tuyo» y la patronal, «Ferrer, escucha, Euskadi está en la lucha», pero también contra la UGT, «Dónde están, no se ven, las pancartas de UGT» y «UGT, unidad». “Las huelgas generales convocadas en el País Vasco desde la aprobación de la Constitución” El País, 23 de junio 2010. Muniesa Brito, B. (2005:107) considera que CC.OO había fracasado en sus llamadas a la huelga general en Cataluña, Andalucía, La Rioja, y Madrid en noviembre y que su oposición al Estatuto comenzó a declinar, pero en cambio si se produjo la huelga general el 7 de noviembre en el País Vasco, que se extendió a Navarra y Asturias, y en la también participó CNT.

Navarra y Granada también participaron en las movilizaciones que se sucedieron a lo largo del mes de noviembre.

Por entonces la CSUT también estaba llamando a las movilizaciones de manera más insistente. A mediados de noviembre el secretario general de este sindicato, Jerónimo Lorente, en un acto en Córdoba opinaba que el Estatuto de los Trabajadores, tal y como se estaba perfilando, tenía que ser retirado de inmediato de las Cortes<sup>248</sup>. Consideraba Lorente que de aprobarse significaba la implantación del fascismo, quedando además los derechos de los trabajadores fuera de la ley, y en consecuencia pedía que todos los parlamentarios que se considerasen de izquierda se retirasen de la Comisión del Estatuto de los Trabajadores. La CNT, como ya había hecho con el ABI, criticó duramente el Estatuto, denunció su contenido y se posicionaba a favor no solamente de movilizaciones y actos como los que se estaban desarrollando, sino de la convocatoria de una huelga indefinida que acabase con cualquier tipo de Estatuto de los Trabajadores que se realizase (Martín, J. B. 2005:268).

En este contexto de incremento de la actividad contra el Estatuto de los Trabajadores en Andalucía COAN convocó para el 12 de diciembre una jornada de protesta, que a la postre sería la última acción relevante que por este motivo se iba a desarrollar en Córdoba. Entre ese día 12 y el 20 de diciembre aún se realizaron siete sesiones más del Pleno del Congreso de los Diputados para discutir las enmiendas al Estatuto, se trataría por tanto con esta acción de intentar realizar el último ejercicio de presión.

En la convocatoria de COAN para el 12 de diciembre, tras exponer el motivo de la oposición al contenido del Estatuto, acordado por Gobierno, PSOE y CD (posteriormente AP) y que en él se incluía los acuerdos UGT-CEOE, se entendía que aún se estaba a tiempo para modificarlo y conseguir un Estatuto progresista. Instaba de tal manera a convertir el 12 de diciembre en una jornada de protesta en base a<sup>249</sup>: la realización de encierros en las empresas con la participación de los delegados sindicales; concentraciones, asambleas, paros y protestas a las puertas de las empresas; redacción de resoluciones por los comités de empresa para remitirlos al Pleno del Congreso de los Diputados; envíos de telegramas de protesta; y colocación de pancartas contra el Estatuto. Se trataba en fin de un llamamiento a todos los trabajadores, recordando de paso a UGT que, con la excepción de distintas organizaciones territoriales y de sectores ugetistas que sí se habían movilizado, todas las centrales sindicales venían desarrollando acciones desde julio en todo el país contra al Estatuto.

---

248 Diario Córdoba, 17 de noviembre de 1979.

249 “CC.OO. El Estatuto del Trabajador” Comisión Obrera de Andalucía (COAN)” Documento aportado por Francisco Ferrero.

En Córdoba, CC.OO comenzó a preparar la jornada desde finales de noviembre con diversos actos públicos<sup>250</sup>. Según informó la dirección provincial del sindicato la jornada de protesta del 12 de diciembre tuvo un notable seguimiento en la provincia y consistió fundamentalmente en encierros de los Comités y trabajadores en las empresas, concentraciones y asambleas. Se señalaba al mismo tiempo que las bases de UGT se habían sumado a las acciones, como por ejemplo en la Central Térmica de Puente Nuevo, donde entre los delegados que realizaron un paro de 8 horas también se encontraban de UGT, mientras que los 700 trabajadores de la plantilla secundaron el paro programado. Poseyó especial repercusión en las empresas ubicadas del Polígono de la Torrecilla, donde hubo dos concentraciones con una participación total de unos 750 trabajadores, y se produjeron asimismo paros y encierros tanto en la capital como en localidades de la provincia<sup>251</sup>.

Finalmente, al respecto de la participación en las diversas acciones que se desarrollaron en Córdoba contra el contenido del Estatuto de los Trabajadores, Francisco Aguilera, sacerdote de la iglesia de San Acisclo (barrio de Valdeolleros), subraya que efectivamente fue una movilización en la que participaron las más diversas organizaciones. En este sentido destaca que la JOC de Córdoba, de la que él su consiliario, especialmente basculada entonces a la izquierda, fue de las que se opuso al Estatuto con mayor insistencia, y que una de las acciones en que la JOC participó fue precisamente en la señalada concentración del 12 de diciembre en el Polígono de la Torrecilla<sup>252</sup>.

Con la aprobación finalmente del Estatuto de los Trabajadores el 20 de diciembre en el Congreso se daban por concluidas las movilizaciones contra la normativa que iba a regular las relaciones laborales, sin que las acciones de protesta hubieran conseguido su objetivo. A partir de entonces, comenzaban las reacciones en contra por parte de las diversas centrales sindicales, como USO, SU, CNT, incluso independientes, destacando la vehemencia con que se pronunció la CSUT<sup>253</sup>. Al respecto de las acciones de protesta de los dos últimos meses de año,

---

250 Uno de los más actos más relevantes en este sentido fue la Asamblea Concentración en el teatro al Aire Libre contra el Estatuto de los Trabajadores del 29 de noviembre. Ante unas 2.000 personas los dirigentes provinciales de CC.OO fueron desgranando los aspectos perjudiciales que su juicio contenía el Estatuto. Intervinieron además de miembros de los Comités de Empresa de Westinghouse y de AUCORSA, y finalizó el acto con la alocución de Manuel Rubia. Diario Córdoba, 2 de diciembre de 1979.

251 Diario Córdoba, 13 de diciembre de 1979.

252 Entrevista a Francisco Aguilera.

253 El secretario general de CSUT destacó el Estatuto era «*inconstitucional*» y que sancionaba el «*terrorismo empresarial*». Señalaba que desde entonces «*La CSUT actuará en permanente desobediencia civil contra esta ley, practicando el sindicalismo de siempre al margen del propio Estado y contra él y exigiendo un marco de relaciones laborales que sea democrático y no fascista como éste*». En la misma línea, aunque con un discurso no tan beligerante, se posicionaba el SU, entendían que el Estatuto atentaba contra la Constitución, y que era la ley «*de la CEOE dictado a dos bandos: por una parte la UCD y por otra la UGT*», declaraba por tanto que «*lucharemos convenio a convenio y empresa a empresa para conseguir nuestros derechos y evitar la aplicación del Estatuto. En*

probablemente, como sostiene Encarna Ruiz (2006:11), las movilizaciones que se dispusieron después de la concentración en Madrid del 14 de octubre habrían quedado desarboladas una vez que en ese acto se decretó no avanzar hacia la huelga general.

Comenzaba desde 1980 un notable descenso de las movilizaciones laborales, como puede apreciarse en la Tabla 1, manteniéndose esa dinámica en los años siguientes. A la caída de la conflictividad también contribuyó el AMI, acuerdo bilateral entre UGT y CEOE (5 de enero de 1980), con un nuevo tope salarial en la línea de los Pactos de la Moncloa para la negociación colectiva de los dos próximos años.

Los efectos del AMI fueron inmediatos, de los 171 millones de horas perdidas por la conflictividad laboral que se produjeron en 1979, según un informe de la CEOE<sup>254</sup>, esa cifra se situaba en 57,235 millones en 1980, lo cual suponía un descenso del 66,54%. Comparando los 6 primeros meses de 1979 con los de 1980, la conflictividad había caído en más del 80% (Estefanía, J. y Serrano, R. 1988:33). Siguiendo con el citado documento de CEOE sobre conflictividad a nivel estatal, para septiembre de 1981 había caído en un 39,09%, en esos meses del presente año solamente se habrían producido 247 huelgas, en las que participaron 172.630 trabajadores, suponiendo 5,205 millones de horas perdidas.

**Tabla 1. Conflictividad laboral. 1976-1983**<sup>255</sup>

Años	Nº de huelgas	Huelguistas	Horas de trabajo perdidas
1976	1.568	3.638.952	110.016.240
1977	974	2.955.600	92.522.050
1978	1.356	3.633.004	123.738.478
1979	1789	5.752.304	171.067.049
1980	1.669	2.287.061	108.625.622
1981	2.582	1.944.900	74.559.723
1982	2.582	1.058.062	54.834.829
1983	2.714	1.483.468	78.372.920

En lo que se refiere a la provincia de Córdoba, la conflictividad laboral durante 1979 comportó la pérdida de 77.280 horas de trabajo, colocándose de tal manera entre las 10

---

*una palabra, hacer que sea una ley muerta*». Diario Córdoba, 22 de diciembre de 1979. En todo caso la capacidad de acción de estas centrales sindicales minoritarias era realmente escasa y el marco de relaciones laborales que acaba de articularse no beneficiaba a los sindicatos de esa representatividad, lo cual quedó certificado en las elecciones sindicales de 1980.

254 "Fuerte descenso de las horas de trabajo perdidas por huelgas". El País, 16 de septiembre de 1981.

255 Elaboración propia. Fuentes: Ministerio de Economía y Hacienda (77-79); Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Datos cit. en Miguélez y Prieto (1991:424-425); Sagardoy Bengochea, J. A. y León Blanco, D (1982:161). Soto Carmona (1988a:199).

provincias de España con mayor número de jornadas pérdidas<sup>256</sup>. Y como a nivel estatal, las movilizaciones por motivos laborales descendieron de forma acusadas en el año siguiente. De hecho, durante 1980 serán prácticamente inexistentes, o cuando menos no serán reflejadas por la prensa. Excepción hecha de determinados conflictos como una nueva movilización de los trabajadores del campo por el convenio provincial a principios de ese año, y de la manifestación el 29 septiembre de unos 1.000 trabajadores de SECEM en protesta por el expediente de reducción de jornada decretado por la empresa y en apoyo de la petición de colada continua.

Quedaba clausurada por tanto la intensa movilización laboral que caracterizó a 1979. El año más conflictivo laboralmente desde el inicio de la transición democrática, especialmente mientras se mantuvo la unidad de acción sindical entre UGT y CEOE, como consecuencia del tope salarial decretado por el Gobierno en la negociación de los convenios colectivos. Llegaba por tanto a su finalización el ciclo de la gran conflictividad laboral determinada por el movimiento obrero desde los últimos meses de la dictadura que, con la excepción del escaso año en que estuvieron en vigor los Pactos de la Moncloa, había acompañado el proceso del cambio político y el marco de relaciones laborales.

De forma paralela se había ido asistiendo asimismo a una permutación en cuanto a la trascendencia que poseían las dos centrales sindicales mayoritarias. UGT, mediante el giro operado en julio de 1979 que se plasmó en el ABI y posteriormente en el AMI, se convertiría de tal modo en el sindicato más influyente en las relaciones laborales de estos momentos, como también en la negociación colectiva desarrollada en los primeros años de la década de los 80. En todo caso, la propensión determinada por la Ejecutiva Confederal hacia pacto social, la moderación y el consenso desde 1979, no estuvo exenta de oposiciones en las bases, cuadros militantes y dirigentes de confederaciones, como así ocurrió en el comentado XXXII Congreso de abril de 1980.

En el caso de CC.OO, como así señala el politólogo y economista Josep María Colomer (1990:243), solamente consideró su participación en los pactos sociales en circunstancias de gravedad política para la democracia, Pactos de la Moncloa y el ANE, y en el AI ya durante el gobierno del PSOE, como consecuencia, argumentaron, de nuevas conspiraciones militares. Se quedó CC.OO fuera de la negociación del ABI, de los acuerdos concertados que se incluirían en el proyecto de Estatuto de los Trabajadores diseñado por el Gobierno, finalmente también hizo lo propio con el AMI, y se lanzó a liderar una campaña de oposición contra el marco de relaciones laborales que se articulaba entonces y el Programa Económico del Gobierno. Viéndolo con la

---

256 Diario Córdoba, 7 febrero 1980.

perspectiva que otorga el paso del tiempo, Héctor Maravall, abogado laboralista y adjunto entonces a la Secretaría General de CC.OO, entiende que desde finales de 1978 CC.OO había entrado en una dinámica de radicalidad y aislamiento que se extendió hasta el intento de golpe de Estado de 1981 (2001:129). Relacionado o no con tales posiciones y sus reticencias a los pactos sociales de finales de los 70 hasta la firma del ANE en 1981, lo cierto es que CC.OO comenzó a perder el protagonismo en la negociación colectiva, como también en las elecciones sindicales la categoría de sindicato más representativo, lo cual quedó certificado ya desde los comicios de 1982.

### **3.5. El Acuerdo Nacional de Empleo.**

El frustrado golpe de Estado del 23 de febrero de 1981, representación de las pretensiones de involución política latentes desde el comienzo de la transición y de que el “ruido de sables” ya era una realidad incontestable, puso de manifiesto la debilidad de la democracia española. Sirvió al mismo tiempo para que millones de personas se echaran a la calle bajo lemas como *“Por la libertad, la democracia y la Constitución”*, y también para que la clase política y social retomase, aunque, temporalmente el diálogo social y se considerase que la consolidación de la democracia tenía que ser un objetivo prioritario.

En este sentido, el nuevo Gobierno de Leopoldo Calvo-Sotelo, para propiciar un escenario de estabilidad en las relaciones laborales, ofreció en marzo a los sindicatos representativos, CC.OO, UGT y a la patronal, CEOE, el inicio de unas negociaciones centradas en la recuperación económica y la actuación contra el desempleo<sup>257</sup>. De estos encuentros saldrá finalmente el Acuerdo Nacional de Empleo, ANE, conocido como *“El Pacto del Miedo”* (por las circunstancias de conmoción y peligro para el proceso democrático derivadas del 23-F), un acuerdo social tripartito firmado el 9 de junio de 1981 por UGT, CC.OO, CEOE y Gobierno.

Era la primera vez que CC.OO se sumaba a la concertación social, siempre reticente esta central sindical al pacto social, como también al mismo uso de ese término. Aunque también se trataba este del primer acuerdo social, tras los Pactos de la Moncloa, en el que participaba el Gobierno, siendo esta la fórmula de pacto en cuanto a firmantes que venía demandando esta central sindical. Según Köhler (1995:181) CC.OO se posicionó a favor del ANE como consecuencia del escenario político y la necesidad del consenso, aunque también por el *“fracaso de su anterior oposición frontal”* a los pactos sociales y por el crecimiento que estaba experimentado UGT. Además de por el compromiso con la estabilidad política, José Babiano y

---

257 El paro estaba ya entonces en el 14%, sin que las medidas determinadas del gobierno desde 1977 como tampoco los anteriores hubieran impedido su rápido incremento.

Javier Tébar (2016:10) consideran que CC.OO asumió el ANE por el contenido en materia de empleo, por la cobertura que se le otorgaba al desempleo, y por la posibilidad de recuperar así la unidad de acción con UGT.

Al respecto de UGT se ha señalado que no eran excesivamente partidarios de un acuerdo debido a que equivaldría a proporcionar “*balones de oxígeno*” al gobierno de UCD, lo cual no estaba en sintonía con la estrategia política del PSOE (Ariza, J. 2011:101-102). Pero independiente de los compromisos con la democracia por parte de los agentes sociales, lo cierto es que también los firmaron por los importantes beneficios que les reportaba, especialmente en materia de fortalecimiento, refuerzo de su papel institucional y participación en organismos públicos.

El ANE, en vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982, se estructuraba en 8 apartados centrados en la creación, fomento y ordenación del empleo, el establecimiento de límites salariales, diversas medidas de protección para el desempleo, disposiciones para evitar el fraude a la Seguridad Social, el afianzamiento de las organizaciones sindicales y mecanismos para el seguimiento del acuerdo<sup>258</sup>. Entre los aspectos más destacados referentes al empleo, el Gobierno se comprometía al mantenimiento de la población asalariada en ese momento y asimismo a generar 35.000 nuevos puestos de trabajo.

En los que se refiere a los incrementos salariales, el acuerdo establecía nuevamente una banda salarial para los convenios colectivos de 1982 que quedaba fijada entre el 9% y el 11%, con una cláusula (de descuelgue) para las empresas con pérdidas (medida que contemplaba el AMI), y una cláusula de revisión (salvaguada) semestral de la subida salarial si la inflación que se produjera estuviera por encima del 6,09% prevista por el Gobierno.

Otra medida relevante que contemplaba el acuerdo era la creación de un fondo de 15.000 millones para los desempleados, que sería administrado por el INEM a través de representantes del Gobierno, CC.OO, UGT y CEOE. Destaca asimismo la pretensión del fomento del empleo mediante: otra remesa de 14.000 millones; bonificaciones a las empresas (90% de la cuota de la Seguridad Social); preferencia en la contratación de desempleados con responsabilidades familiares; un convenio con la CEOE e INEM para la contratación en prácticas y formación de jóvenes; incentivación de las jubilaciones anticipadas; reducción de las horas extraordinarias (con recargo en cotización del 50%) y control del pluriempleo; y reducción de la participación en

---

258 I Compromiso de Empleo; II Crecimiento salariales en 1982; III Cobertura de desempleo; IV Medidas de fomento de empleo; V Seguridad Social; VI Consolidación sindical; VII Otros Acuerdos (Regulación de empleo, Desarrollo del Estatuto de los Trabajadores); VIII Comisión de seguimiento y control de acuerdo; Disposición final. “Documentos. Acuerdo Nacional sobre el Empleo”. Documento aportado por Juan de la Cruz Ruz. Igual contenido, excepto un anexo final titulado “Líneas generales del Acuerdo sobre Patrimonio Sindical”, en El País, “Acuerdo Nacional sobre Empleo”, 6 de junio de 1981.

la Seguridad Social de las cotizaciones en los costes laborales de las empresas. Para el control, vigilancia e interpretación del ANE se creaba una Comisión de Seguimiento presidido por el ministro de Economía y Comercio, cuatro representantes de la Administración, e igual número en representación de cada una de las organizaciones firmantes.

En el capítulo de las prestaciones a los sindicatos resulta ciertamente importante para CC.OO y UGT el apartado que el ANE concede a la consolidación sindical, mediante diversos mecanismos:

-La inclusión en los convenios colectivos de la recaudación de las cuotas sindicales, de tal manera que a los afiliados, previa autorización, se les descontaría esa cantidad de la nómina mensual.

-La participación de los sindicatos representativos (CC.OO y UGT), y organizaciones empresariales representativas (CEOE), en la gestión de organismos públicos, como el INEM, la Seguridad Social, el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, el Instituto Social de Tiempo Libre, y el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y la Junta Superior de Precios. Además de ser incluidos CC.OO, UGT y CEOE en los cometidos de la Seguridad Social, también lo fueron en la Comisión Tripartita, órgano que se creaba con el fin de acometer reformas en la Seguridad Social

-Ayuda a la formación, mediante convenios entre los agentes sociales representativos (CC.OO, UGT y CEOE), con diversas entidades públicas (Instituto de Estudios Sociales, Instituto de Estudios de Sanidad y Seguridad Social e Instituto de Formación Cooperativa) para que las formaciones citadas celebrasen cursos de formación y jornadas de estudio. Se dotaba asimismo a cada una de esas organizaciones con un local permanente para la celebración de esas actividades formativas.

De tal manera que sin apenas compromisos por parte de los sindicatos, pero sí con concesiones importantes, como certificar una nueva rebaja salarial en la negociación de los convenios y aceptación de la flexibilización laboral, el contenido de los acuerdos era esencialmente positivo en cuanto al nivel de institucionalización y presencia pública que se les otorgaba.

Poseía además el ANE otras importantes contraprestaciones para las organizaciones sindicales que no quedaron reflejadas en su totalidad en el contenido oficial del acuerdo. En este sentido el Gobierno se comprometía a la concesión de ayudas económicas durante tres años (1982 a 1984) para los sindicatos representativos a cargo de los Presupuestos Generales del Estado, unos 800 millones de pesetas en total, además la entrega inmediata de diversos inmuebles. Se procedía desde el Gobierno en este sentido en concepto de anticipo de la

devolución del patrimonio sindical acaparado por la dictadura<sup>259</sup>. Las subvenciones económicas sí se aplicaron con mayor celeridad, pero sobre el patrimonio sindical, a pesar de que el ANE efectivamente lo emprendió no llegó a efectuarlo definitivamente y será abordado nuevamente en 1984 mediante el Acuerdo Económico y Social, AES.

En todo caso, como ya había ocurrido con los Pactos de la Moncloa, hubo aspectos fundamentales del ANE que fueron siendo incumplidos por parte del Gobierno. En este sentido, los dos puntos de reducción de los salarios a los que accedieron los sindicatos, no fue compensado luego en diversos aspectos laborales y de protección social como consecuencia de la crisis en la que fue entrando el Gobierno y la UCD. Los 350.000 empleos prometidos no se crearon, tampoco la patronal respetó los límites a la contratación temporal que debían imponerse en cada centro laboral empresa, y que no se emplease la contratación temporal en empresas que hubieran procedido al despido de trabajadores fijos. Dos condiciones estas últimas que habían sido determinadas por los sindicatos a cambio de aceptar el aumento de ese tipo de contratación ya que ambas fueron anuladas posteriormente por un real decreto<sup>260</sup>.

Asimismo, la CEOE no facilitó en modo alguno la aplicación de los contenidos del ANE. No solamente incumplió su aplicación sino que entorpeció la actividad de la Comisión de Seguimiento y Control para verificar su cumplimiento (a los dos meses de ponerse de ponerse en marcha ya la había abandonado) y pretendió desvalorizar la Comisión Tripartita de la Seguridad Social que se había formalizado a finales de 1981 (Maravall Gómez, H. 2001:140). Además, la patronal se esforzó en dificultar la negociación de los convenios colectivos y ante el nuevo panorama electoral que se atisbaba comenzó a desmarcarse del Gobierno y de UCD para orientarse hacia AP.

Efectivamente, muchos apartados del ANE que eran responsabilidad del Gobierno no llegaron a efectuarse y el acuerdo no respondió en su totalidad a los fines y compromisos fundamentales que perseguía. Además de no cumplirse con la cifra de creación de nuevos puestos, el paro siguió su ritmo ascendente y se situó a finales de 1982 en el 16,6%. La bajada de la inflación apenas fue evidente, descendió en un 0,1% (del 14,5 al 14,4%). Lo que sí se cumplió fue la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, la consecución de la paz social, y el descenso en la pérdida de horas de trabajo por conflictos laborales, que de las 74,5 millones de 1981 descendía en el año siguiente a 54,8 millones.

---

259 “Documentos. Acuerdo Nacional sobre el Empleo”. Doc. cit.

260 Sobre el incumplimiento del ANE, vid. Gutiérrez Vegara, A. (2001: 73-74); Ruiz Galacho, E. (2006: 12); Val del Olmo, J. A. (2004:273-274).

Según quedó estipulado en su redacción, el ANE tendría que revisarse o prorrogarse antes del 31 de diciembre de 1982, pero el contexto, especialmente político, de ese año no hacía previsible tales circunstancias. A las denuncias de incumplimiento de su contenido por parte de las centrales sindicales, se sumaron las dificultades para su aplicación, el incremento de la crisis del Gobierno y la progresiva desintegración del partido que lo sustentaba, la UCD. Estas circunstancias llevaron a Leopoldo Calvo-Sotelo a adelantar las elecciones generales para el 28 de octubre de 1982, en las que el PSOE conseguía la mayoría absoluta. UGT, en virtud del apoyo a la estrategia socialista de ganar estas elecciones, en modo alguno estaba interesada en reiterar el ANE, y además ese mismo año de 1982 se celebraban las elecciones sindicales en las que UGT, aprovechando la estela del PSOE, lograba el 36,7% y se imponía por primera vez en el cómputo nacional a CC.OO, que conseguía el 31%.

#### **4. Elecciones sindicales, representatividad y densidad sindical.**

En el nuevo sistema de relaciones laborales que había ido configurándose, las elecciones sindicales para la elección de delegados y comités de empresa se presentan como un elemento fundamental. Sus resultados, más allá de marcar la propia dinámica de los centros de trabajo y sectores laborales, medirán la representatividad que presenta cada sindicato, tanto en su capacidad para intervenir en el proceso de negociación de los convenios colectivos como en cuanto a su presencia en las instituciones de carácter público. El sistema de representatividad sindical que se fijó desde entonces, no se basaría por tanto en el número de afiliados que poseyesen las centrales sindicales sino en los resultados conseguidos en los comicios sindicales que fueron produciéndose.

Hasta la celebración de las primeras elecciones sindicales de 1978, la única variable para medir la importancia de cada central era el conocimiento de sus datos de afiliación, asistiéndose desde la legalización sindical a una “guerra de cifras”, especialmente entre CC.OO y UGT. Ambos sindicatos, antes de estas elecciones, llegaron a afirmar que poseían 2 millones de afiliados o estaban en ciernes de llegar a esa cifra. La suma de total de afiliados que iban comunicando por entonces las distintas centrales equivalía a que aproximadamente un 70% de los trabajadores estuviera afiliado, cuando como ya hemos señalado ese porcentaje se situaría más bien en un máximo de 57,4%.

Las elecciones sindicales 1978 vendrían por tanto a marcar por primera vez cuál era la verdadera representatividad de las centrales sindicales, aunque se realizaron con una normativa provisional y los resultados comunicados ofrecen cierta confusión, debido a problemas para su recuento y a que la administración no llegó a publicar definitivamente los resultados. En todo

caso estas elecciones, como ya se ha señalado en el anterior capítulo, consagraron a CC.OO, con el 34,5% de los votos, que hacía valer su trayectoria de lucha sindical desde los años 60, y a UGT con el 21,7%, como las centrales mayoritarias, y asimismo el Gobierno ya los reconoció como interlocutores.

Las siguientes elecciones sindicales de 1980 y 1982 sí van a desarrollarse de forma regulada, esencialmente mediante el Estatuto de los Trabajadores, donde quedaba estipulada la representación de los trabajadores de forma electiva, posteriormente se completará con la LOLS, y el organismo encargado del seguimiento de las elecciones será el IMAC, Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El Estatuto de los Trabajadores determinó además otra variable que es la referente a la representatividad institucional, es decir la presencia en organismos públicos y la negociación colectiva, estableciendo para tales funciones la necesidad de conseguir al menos el 10% de delegados en las elecciones sindicales, y el 15% en caso de sindicatos de ámbito regional/autonómico.

El calendario de las elecciones sindicales de 1980, a celebrar entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre, fue acordando entre UGT y CC.OO en la reunión mantenida por las ejecutivas nacionales de ambas centrales sindicales el 2 de junio, acordando asimismo el respeto a los resultados determinados por el IMAC. Su celebración obligó a modificar la actividad sindical de las centrales sindicales, en el caso de CC.OO, su Consejo Confederal decidía que la preparación de las elecciones era en esos momentos la tarea prioritaria de todas las organizaciones y militantes de la central sindical, motivo por el que se acordaba que la celebración del II Congreso Confederal se trasladase a junio de 1981<sup>261</sup>.

Además, las circunstancias en las que se celebraron las elecciones sindicales de 1980 son muy diferentes a las anteriores, y en el caso de los sindicatos mayoritarios servirían asimismo para dilucidar el alcance de las dos estrategias sindicales contrapuestas que se habían desarrollado especialmente desde junio/julio del año anterior, la tendente a la confrontación de CC.OO y la vía de la mesura reivindicativa y la concertación de UGT. En el caso de la USO, la tercera fuerza sindical, teniendo en cuenta los anteriores resultados sindicales, el objetivo cumplir sería llegar al 10%.

Se confirmaba nuevamente en esas elecciones de 1980, como puede apreciarse en la Tabla 2, el poder sindical de las dos grandes centrales a nivel estatal, entre ambas sumaban más del 60% de los delegados. Los resultados reflejaron, con respecto a las anteriores elecciones, el

---

261 “Resolución sobre las elecciones sindicales”. Secretaría de Información y Publicaciones. Consejo Confederal de CC.OO. Madrid, 7 de julio de 1980. Documento aportado por Manuel Rubia. “Elecciones sindicales. Acuerdo UGT-CC.OO, 2 de junio de 1980 (firmas de Marcelino Camacho y Nicolás Redondo). Documentos aportados por Manuel Rubia.

descenso de CC.OO, que no obstante conseguía casi el 31% (50.817 delegados), y un incremento de UGT, que recortaba distancias y se posicionaba con más del 29% (48.194 delegados)<sup>262</sup>.

**Tabla 2. Resultados de elecciones sindicales 1978-1982 en %**<sup>263</sup>

	1978	1980	1982
CC.OO	34,5	30,87	33,40
UGT	21,7	29,28	36,71
USO	3,9	8,68	4,64
ELA-STV	0,9	2,44	3,30
Otros*	20,8	13,11	8,69
No afiliados	18,2	14,60	12,09
Delegados	191.041	164.417	140.770

Teniendo en cuenta los resultados, en lo que se refiere a incremento y descenso de delegados, y a pesar de la victoria de CC.OO, el verdadero vencedor era UGT que subía casi 8 puntos con respecto a las anteriores elecciones. El avance de UGT estaría relacionado con la relevancia política que había alcanzado el PSOE en las elecciones generales y municipales de 1979, el cambio de estrategia determinado desde mediados de 1979, la tendencia hacia la moderación en la acción sindical y los acuerdos con la patronal (ABI y AMI). Se ha señalado asimismo la importancia del apoyo que también aquí proporcionó CEOE a UGT para la consecución de esos resultados (Estefanía, J y Serrano, R. 1988:33). Efectivamente, de forma paralela al fomento de la división sindical, la propulsión de UGT y la actividad tendente a socavar la superioridad de CC.OO, la CEOE incrementó el sustento hacia UGT durante las elecciones de 1980, aportando apoyo técnico y económico. Además, mediante la conocida como “Operación Otoño”, en virtud del acuerdo entre CEOE y el PSOE, la organización empresarial fomentó la celebración de los comicios sindicales en las pequeñas y medianas empresas, allí donde CC.OO tenía menor estructura (González Fernández, A. 2010:112).

Destaca asimismo los resultados de USO, que prácticamente consiguió doblar los resultados conseguidos en las anteriores elecciones y rozaba el 9% (14.296 delegados). Este incremento provocó la controversia sobre el apoyo que estaría recibiendo por parte del gobierno

262 El número de delegados citados para las elecciones de 1980, como los que se citarán a continuación proceden de IMAC (15 de marzo-30 de diciembre de 1980) y se complementan con los aportados por Oliet Palá, A. (2000: 444). Köhler, H. D. y Martín Artiles, A. (2005: 459); Val del Olmo, J. A. (2004: 257).

263 Elaboración propia. Fuente. Ministerio de Trabajo. Datos cit. Palacio Morena, J. I. (1990: 564); Iglesias, R. (1988:153); Gómez Oliver, M. (2001:470); Oliet Palá, A. (2000: 444); Palomeque López, M. C (1994: 68). Sagardoy Bengoechea, J. A. y León Blanco, D (1982:132). En la categoría de “Otros” se encuentran sindicatos como CSUT, SU e INTG.

de UCD, e incluso se barajó la posibilidad de un presunto fraude electoral<sup>264</sup>. Podrían incluso considerarse como aceptables los resultados de USO teniendo en cuenta las escisiones y el trasvase de militancia y cuadros sindicales tanto hacia UGT como a CC.OO y que su espacio político de tipo autogestionario había sido fagocitado por UGT. En todo caso, a pesar del apoyo de UCD, de la reorientación hacia el espacio del centro político, y del importante avance, no conseguía USO llegar al 10% necesario que le otorgaba el carácter de sindicato representativo. Al respecto de los sindicatos que en su día se disgregaron de CC.OO, siguieron consiguiendo unos exiguos resultados. CSUT, donde se encontraba el SOC, solamente lograba el 0,52% (857 delegados), y el SU el 0,73% (1.204 delegados).

Por otro lado, el hecho de que entre las dos grandes centrales, solamente acaparasen de forma conjunta poco más del 60% de los delegados en las elecciones de 1980, ha sido interpretado como uno más de los síntomas de la debilidad aún entonces del movimiento sindical, de que su proceso de organización durante la transición no se había completado<sup>265</sup>. Queda asimismo evidenciada esta debilidad, siguiendo a Fishman (1996:42-43) en que en estas elecciones solamente se realizaron entre un 52% y 57% de los trabajadores que podían participar, lo cual revela las dificultades de los sindicatos para poder celebrar las elecciones y llegar a la totalidad de las empresas. Según Fishman esa incapacidad denota la ausencia de líderes sindicales y la escasa presencia sindical en buena parte de las empresas, no solamente en las de pequeño calado<sup>266</sup>.

En lo que se refiere a Andalucía, los resultados de las elecciones sindicales de 1980 reproducían ese prácticamente empate técnico a escala nacional entre las dos centrales sindicales más importantes. En este caso fueron ligeramente favorables a UGT, que conseguía imponerse con el 36,29% (7.113 delegados) y a continuación CC.OO con el 36,15% (7.086 delegados), sumando entre ambas centrales sindicales más del 70%<sup>267</sup>. A continuación le seguían las organizaciones inscritas en “No afiliados y Varios”, con el 21,02%; USO con el 5,1%; el SAT-SU con el 1,41%; y el SOC prácticamente desaparece del mapa sindical andaluz<sup>268</sup>. Según la información generada por la COAN, CC.OO había perdido en Andalucía un total 513 delegados

---

264 Sobre tales aspectos vid. Fishman, R. M. (1996:227); Führer, I. M. (1996: 118); Val del Olmo, J. A. (2004: 257).

265 “Las elecciones (de 1980) nos ofrecen un burda indicación de un éxito organizativo bastante parcial del movimiento sindical durante el período de la transición” Fishman, R. M. (1996:227)

266 CC.OO pudo presentar candidaturas en el 86,4% de las empresas, UGT en el 72,8% y USO en el 11,4%, y ya en menor porcentaje CSUT y SU. Fishman, R. M. (1996:42-43)

267 Número de delegados cit. en Moyano Estrada y Pérez Yruela (2002: 486).

268 Información procedente de “Balance elecciones sindicales 1980” pp. 46-58. 22 de abril de 1981. Comisión Ejecutiva de la COAN. En “Informe general al III Congreso de la Comisión Obreras de Andalucía”. Junio 1981. Documento aportado por Manuel Rubia Molero.

con respecto a las elecciones sindicales de 1978 y solamente vencía en las provincias de Cádiz, Córdoba y Sevilla. El gran avance experimentado por UGT en Andalucía quedó representado en el aumento de 446 delegados y la victoria de sus candidaturas en cinco provincias, Almería, Granada, Huelva, Jaén y Málaga. Relevantes son asimismo los resultados de USO, que perdía 317 delegados con respecto a las anteriores elecciones y los resultados de la categoría de “No afiliados” y “varios” que sumaban 1.631 delegados<sup>269</sup>.

**Tabla 3. Elecciones 1980 en la provincia de Córdoba**<sup>270</sup>

	Nº de Delegados
CC.OO	888
UGT	573
USO	54
CSUT	3
SU	-
No afiliados/Varios	349
Total Delegados	1867
Nº centros de trabajo	812
Nº de trabajadores	37.034

Al respecto de Córdoba, la misma fuente, informa que las elecciones se habían desarrollado en esta ocasión en 69 empresas más que en las anteriores elecciones de 1978, lo que suponía un aumento del censo en 2.301 trabajadores. Según los datos publicados por el IMAC, en la provincia de Córdoba las elecciones se desarrollaron en 812 centros de trabajo, con un censo total de 37.034 trabajadores. CC.OO siguió siendo la primera fuerza sindical en la provincia con el 47,56%, aunque había perdido 237 delegados, y a continuación quedaba UGT con 30,68%, que aumentaba en 16 delegados.

USO irrumpía en Córdoba con 54 delegados, unos resultados consideramos que realmente importantes, ya que partía prácticamente de la inexistencia en el escenario sindical cordobés. Los “no afiliados” y “varios” sumaban el 18,69% y el SAT, que perdía 11 delegados, como ocurrió a nivel andaluz, prácticamente desaparecía.

Volviendo a los resultados a nivel estatal, comenzaba a ser más que apreciable por tanto un cambio de tendencia. Y es que efectivamente, en las elecciones sindicales de 1978 CC.OO había vencido en 10 de las 15 regiones que entonces formaban España mientras que en las de 1980 UGT se había impuesto en 6 del total (Führer, I. M. 1996:12-123) mientras que en las siguientes

269 Ibid.

270 Elaboración propia. Datos del IMAC, publicados en el BOE, 14 de abril 1981, nº 89. p.817

de 1982 los resultados quedarían ya definitivamente inclinados hacia UGT. El art. 62 del Estatuto de los Trabajadores fijaba en dos años el mandato de delegados y representantes sindicales, de tal manera que las centrales sindicales determinaron que en 1982 se convocasen las nuevas elecciones sindicales. La victoria del PSOE por mayoría absoluta en las elecciones generales de 1982 fue seguida del triunfo de UGT en las elecciones sindicales. Aprovechando el triunfo del PSOE, con el partido también volcado en las elecciones sindicales, y haciendo suyo también el lema de *“Por el cambio”*, UGT conseguía por primera vez ganar las elecciones sindicales en el conjunto nacional, con el 36,7% (51.672 delegados) y CC.OO el 33,4%, (47.016 delegados). También se imponía UGT en Andalucía nuevamente, es esta ocasión con una mayor claridad sobre CC.OO, con el 43,3% frente al 41,6%. No obstante, en la provincia de Córdoba, CC.OO mantuvo la primacía sindical hasta las elecciones sindicales de 1986, en las que UGT rozó el 50% y CC.OO se quedaba en el 39,5%.

Era por tanto el fin de un ciclo, tanto político como sindical, en el que se consumaba como válida la estrategia de moderación y acuerdo seguida por UGT para alcanzar la primacía sindical y quedaba avalada asimismo por los trabajadores en las elecciones sindicales<sup>271</sup>. De paso, con esa reorientación sindical, UGT contribuyó decisivamente a la llegada del PSOE al poder, según se ha señalado incluso con una importante proporción de votos procedentes de afiliados a CC.OO que optaron por este partido en lugar de un apoyo mayoritario al PCE<sup>272</sup>. En todo caso las expectativas de UGT pronto acabarían quebrándose en determinados presupuestos, por ejemplo en el papel que la central sindical habría de tener en la política de concertación social determinada por el PSOE. La progresiva tensión entre UGT y el gobierno de Felipe González por su tendencia hacia las políticas económicas neoliberales, harán posible una relajación en la crispación entre UGT y CC.OO así como una confluencia hacia la unidad de acción que llevarán a la huelga general del 14 de diciembre de 1988.

Por otro lado, las elecciones sindicales que se desarrollaron desde 1978 contribuyeron al establecimiento de un modelo sindical plural, pero determinado por la relevancia de dos grandes centrales sindicales que ha dado lugar al establecimiento de un *“bisindicalismo”* que se prolonga hasta la actualidad. Si en las elecciones de 1978 entre ambas sumaban más del 56% de los delegados electos, en las de 1980 poseían el 60% y dos años después acaparaban más del 70%, continuando esa tendencia al alza en las sucesivas elecciones sindicales.

---

271 Según la investigación realizada en 1980 por EDIS (1982: 35) en el contexto de las elecciones sindicales el 98,5% de los trabajadores encuestados consideraba que las organizaciones sindicales y patronales tenían que inclinarse por la negociación y los acuerdos.

272 El análisis de “Edis” (1983:pp.82-83) destaca que en las elecciones de 1982, el 45,5% de los afiliados de CC.OO habrían votado al PSOE, otro 45,5% al PCE, mientras que el 86,6% los afiliados de UGT votaron al PSOE.

UGT y CC.OO acapararán desde entonces la auténtica mayor parte del número de delegados en liza y por añadidura las posiciones en los órganos de representación de los trabajadores en los centros laborales y en las instituciones públicas. Sin embargo esta representatividad otorgada a los sindicatos, particularmente a las dos grandes centrales, mediante los comicios no se refleja en otra de las variables fundamentales que miden el poder sindical, de forma muy específica la referida a la afiliación, que comenzará un acusado descenso.

**Tabla 4. Afiliación sindical en 1980<sup>273</sup>**

Sindicato	Nº de afiliados
CC.OO	730.000
UGT	692.000
USO	205.000
ELA-STV	58.000
INTG	24.000
SU	17.000
CSUT	12.000

Tras la referida avalancha de afiliados que le siguió a la legalización sindical en 1977 comenzó un descenso de tal magnitud que situó a España como uno de los países con menor tasa de afiliación de Europa. Los trabajadores comenzaron a no afiliarse o a dejar de pagar la cuota sindical. Esta tendencia comenzó a confirmarse desde 1978, cuando después de aquellas cifras que rondaban los 2 millones de afiliados que decían poseer tanto CC.OO como UGT, se pasó a finales de los 70 a unas cantidades muy dispares a las señaladas. Para 1980, entre ambas centrales ya apenas rebasaban el 1,42 millones de afiliados y la caída de la afiliación proseguiría en los años siguientes.

Según CC.OO para 1984 su afiliación había caído a los 381.573 y no llegaría a modificarse esa tendencia hasta 1991<sup>274</sup>; y en el caso de UGT, se pasó a los 700.000 en 1980 y a los 290.000 en 1981<sup>275</sup>. Cifras muy dispares por tanto a las de los casi 4 millones de afiliados que aseguraban poseer las dos centrales mayoritarias. No se cumplieron por tanto las previsiones de Marcelino

273 Elaboración propia. Datos en Sagardoy Bengoechea, J. A. y León Blanco, D. (1982:131)

274 En el V Congreso (1991) se certifica esa mejoría, señalando la central que poseían entonces 428.404 afiliados. No llegará a rebasar el millón de afiliados CC.OO hasta el IX Congreso, diciembre 2008, momento en el que poseerá 1.007.659 afiliados. Datos procedentes de “Cuadro 4.1.a) Afiliación y proporción en la composición confederal por territorio” CS. CC.OO. “La evolución de la afiliación a CCOO: 1978-2007” Ed. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid. Noviembre de 2008: 28-29

275 Cifras respectivamente en Vega García, 1990: 97 y Zapico Ramos, J. M. y Aparicio Baroque, R. (2005:406-408).

Camacho, que en julio de 1977 había declarado que la afiliación sindical en España estaría entre las más altas de Europa (Balfour, 1990:1)<sup>276</sup>.

**Tabla 5. Tasa de afiliación 1978-1988**<sup>277</sup>

Año	%
1978	54,37
1980	22,23
1982	11,5
1984	11,35
1986	13,82
1988	16,7

Como puede apreciarse en la Tabla 5, comenzaba en la transición una caída afiliativa, o realmente las cifras comunicadas por las centrales no eran tan elevadas, que llegados a 1990 se situaba en torno al 10-15%, en los niveles más bajos de Europa. La explicación de un descenso tan rápido y acusado de la afiliación sindical en España, ciertamente no es sencilla ni probablemente se reduzca a un solo motivo, sino más bien esté relacionado con una serie de circunstancias que pudieron influir en mayor o menor medida en ese vertiginoso descenso.

En primer lugar, hemos de referirnos a la posibilidad de que las cifras aportadas por las propias centrales sindicales no fueron del todo correctas, bien como consecuencia de la competencia generada entonces o sencillamente por las dificultades del momento para proceder a una cuantificación correcta por parte de las organizaciones locales y provinciales. En este sentido, en lo que se refiere a Córdoba, el integrante de la dirección provincial de CC.OO Laureano Mohedano, considera que efectivamente, el descenso afiliativo se produjo, pero que en todo caso las primeras cifras que se fueron comunicando después de la legalización sindical no eran reales. Señala al respecto la falta de estructuras y mecanismos con los que poder proceder a un registro de forma efectiva de la avalancha de afiliaciones, y que aún así, de ser veraces las cifras, muchos de los que se afiliaron en esos momentos a los sindicatos no cotizaron nunca<sup>278</sup>.

Por otro lado, hemos de referirnos a la crisis económica de la transición y los primeros años de la democracia, con sus efectos en el aumento del desempleo, los reajustes de plantillas y

---

276 Diario de Barcelona, 19 de julio 1977 cit. Balfour, S. (1990:1).

277 Elaboración propia. Fuente Picó, J. (1992:283) en base a datos proporcionados por las organizaciones sindicales. En todo caso es apreciable cierta disparidad en los datos generados por las diferentes investigaciones que por otro lado no son significativos en cuanto al reflejo de la caída de afiliación. A modo de ejemplo, Álvaro Soto (1996:398) sitúa la tasa de afiliación de afiliación de 1978 en el 57,4% y en 1980 en el 33,8%; Faustino Miguélez Lobo (1982:217) sitúa la de 1978 en el 56,3 y coincide con Soto en la de 1980.

278 Entrevista a Laureano Mohedano.

el incremento de la economía sumergida, como unos de los factores que en mayor medida complicaba la afiliación y que es uno de los factores usualmente esgrimidos para explicar el descenso de afiliación sindical. Tal variable es manejada entre otros por Sebastian Balfour, quien también repara para tal circunstancia en el compromiso de los sindicatos mayoritarios con el consenso político, lo que provocaría cierto desencanto entre los trabajadores (1990:1; 1994:256-259). Faustino Miguélez (1995:218) señala dos tipos de causas que podrían explicar la desafiliación, una de tipo activo y otra de componente pasivo. En el primer tipo de motivación se incluyen la discrepancia con la actitud sindical adoptada en cuanto a la crisis y las mutaciones ideológicas o posturas políticas. En la segunda categoría engloba un abanico más amplio que va desde el hecho de no seguir abonando los trabajadores las cotizaciones por el desempleo, hasta la consideración por parte de los trabajadores de que los sindicatos ya no eran transcendentales en las cuestiones laborales más importantes, pasando además por el hecho innegable de que los frutos de la presión sindical repercuten igual en afiliados que en no afiliados.

En este último sentido, efectivamente en la bajada de la densidad sindical también hay que tener en cuenta el modelo de negociación colectiva y el principio de la generalidad de la aplicación de los convenios colectivos a todos los trabajadores. Independientemente de que sean afiliados o haber secundado acciones para la consecución de las mejoras. Se fomenta así, de forma indirecta la estrategia del “*free rider*”, del “*gorrón*”, es decir la representación de aquellos trabajadores que no participan en la acción sindical ni pagan la cuota de afiliación pero debido la eficacia general (*erga omnes*) del convenio sí se benefician de los acuerdos alcanzados en las negociaciones<sup>279</sup>. Lo que se puede calificar como la “*táctica del gorrón*” no solamente desincentivó la afiliación y supuso una merma importante de la capacidad de acción sindical en la lucha por los convenios colectivos y las mejoras laborales que de la movilización se derivan, sino que también incidió en la debilidad financiera de los sindicatos.

Otro aspecto que no benefició al proceso de sindicación o favoreció el abandono de la afiliación, fue la articulación de otra serie de canales y espacios a los que poder recurrir en caso de conflictos laborales. En este sentido Babiano Mora (2001:433) considera que el recurso al sindicato fue siendo considerado por los trabajadores como un último recurso, ya que como medidas preventivas podrían dirigirse a otras instancias en las que poder plantear sus reclamaciones. Entre ellas se encuentran los comités de empresa, la Inspección de Trabajo o los Juzgados de lo Social. De tal modo que con tal abanico de posibilidades, fue originándose una situación que califica como “*asindicalidad del sistema*”.

---

279 Vid Beneyto Calatayud, P. J. (2011: 198, 214-216); Herrera González de Molina, A. (2007:109); Olson, M. (1992); Simón Pérez, H. J. (2003: 82-83).

En el II Congreso de CC.OO (junio de 1981) también se abordó la pérdida de afiliación cotizante y las posibles causas. Entre los motivos se citan la inexperiencia organizativa, el fracaso del hipotético sindicato unitario, la citada crisis económica, el desgaste de la lucha sindical, el enfrentamiento entre sindicatos, y también una “*decepción de los trabajadores y trabajadoras sobre las expectativas que se habían creado con los sindicatos*”<sup>280</sup>. Al respecto de la división sindical, un estudio realizado ya en 1980 revelaba que un 15% de los trabajadores no se afiliaba debido a la ausencia de unidad sindical<sup>281</sup>. Pero resulta revelador que una central sindical ya asumiese que efectivamente entonces ya fuese evidente una cierta frustración en parte de los trabajadores por cómo se había producido el desenlace de la transición, ya que lo que mismo que tuvo sus efectos esa “desilusión” en los partidos políticos de izquierdas también habría de afectar a los sindicatos y a su afiliación. En este sentido la desafección sindical, estaría también relacionada con la pérdida del protagonismo del movimiento obrero en favor de los partidos políticos y la supeditación de los sindicatos a sus partidos políticos afines. También por la tendencia creciente de los sindicatos a la aceptación de la concertación que, comenzando ya por los Pactos de la Moncloa, implicaron la contención de la movilización, la moderación y la subordinación del componente reivindicativo a las premisas del consenso y de la concertación social.

##### **5. Pactos sociales, concertación y neocorporativismo: repercusiones en las relaciones laborales y la acción sindical.**

Aseveran Joaquín Estefanía y Rodolfo Serrano que “*La historia de la transición en España es, en buena parte, la historia de los acuerdos sociales que se firmaron en ella*”, preguntándose acto seguido qué hubiese ocurrido de no haberse llegado a esos pactos (1988:18). Efectivamente, durante la transición democrática, especialmente desde 1977, se inaugurada una fase que se prolongaría hasta entrados los años ochenta, caracterizada por el consenso y la concertación social. Prácticas que dotaron a la democracia y el sistema económico de la necesaria estabilidad política, mientras que paralelamente fue generándose un nuevo marco democrático de relaciones laborales y un modelo de actuación en la esfera del trabajo determinado por el diálogo social.

El sistema de la concertación social, denominado también “*corporativismo*” y “*neocorporativismo*” no es en todo caso exclusivo de la transición y los primeros momentos de la

---

280 CS. CC.OO. “La evolución de la afiliación a CCOO: 1978-2007” Ed. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid. Noviembre de 2008. p.3

281 Equipo de Investigación Sociológica. “EDIS” (1982:127).

democracia, ha seguido practicándose a diferente ritmo, contenidos y objetivos. Atendiendo a la trayectoria y relevancia que ha poseído la concertación social, Manuel Carlos Palomeque (2009:61-62) destaca que se ha constituido como una herramienta del Gobierno para poner en marcha la política económica y social y como un presupuesto que legitima en el parlamento esas medidas (legislación negociada). Considera asimismo que a lo largo de nuestra historia democrática, la concertación se configura como un elemento característico del sistema social y que ha formado parte decisiva en las modificaciones institucionales producidas en la economía y el sistema laboral.

El proceso de la concertación social, ya identificado anteriormente, consiste en el proceso por el cual los agentes sociales y el Estado establecen negociaciones con el objetivo de proporcionar estabilidad y determinar acuerdos socioeconómicos que se aplicarán a las relaciones laborales. Su práctica, fundamentada en el consenso, se materializa en la firma de grandes acuerdos y adopta diversas modalidades: el pacto social en el sentido estricto con sindicatos, patronal y Gobierno; el acuerdo o convenio marco, un pacto social entre empresarios y sindicatos por el que se dictan normas para la negociación colectiva; y el acuerdo sobre la negociación de la legislación entre los agentes sociales que será asumido por el Gobierno.

En los países occidentales el proceso de la concertación social se puso en marcha obedeciendo a motivaciones económicas, sociales y laborales. Pero en España, refiriéndonos especialmente al marco cronológico que se ha analizado en la presente investigación, al margen de los pactos que obedecían a intereses particulares las causas por las que se llevó a efecto fueron esencialmente políticas. La superación de la crisis económica era en 1977 un objetivo fundamental para proporcionar un marco de estabilidad al proceso democrático, que además necesitaba dotarse de legitimidad política.

En ese contexto y aprovechando la voluntad de consenso de la primera legislatura democrática se producían los Pactos de la Moncloa en octubre de 1977, un acuerdo social particular con el objetivo de afrontar la crisis económica, proporcionar estabilidad, respaldo político y social a la democracia y contener la conflictividad laboral. Se trata así de un pacto social atípico, eminentemente político, en el que no participaron de forma directa los agentes sociales, que fue suscrito por Gobierno y los partidos políticos parlamentarios y es propio de un delicado momento político, económico y social. Comenzaba por tanto España en esos momentos el proceso de la concertación social, determinada por la propensión al consenso, que se plasmó en los acuerdos que hemos analizado hasta 1981 cuyos objetivos esenciales era de tipo político,

proporcionar estabilidad política para afrontar la crisis económica y reforzar el proceso democrático<sup>282</sup>.

De tal manera que con el antecedente de los Pactos de La Moncloa, este nuevo sistema de relaciones laborales basado en la concertación social comenzó a perfilarse en España desde 1979, en primer lugar con el ABI, suscrito entre UGT y CEOE, acuerdo bilateral considerado como “*la piedra angular sobre la que descansarán los sucesivos acuerdos*” (Iglesias, R. 1988:150), y en 1980, con los mismos protagonistas, en el AMI. También llegarán UGT y CEOE a determinados acuerdos sobre el contenido del Estatuto de los Trabajadores que será aprobado en las Cortes en diciembre de 1979. El proceso concertador siguió en 1981, como consecuencia del intento del golpe de Estado, con el ANE, en el que participaron Gobierno, UGT, CC.OO y CEOE. Posteriormente, durante el primer Gobierno del PSOE (1982-1986), se alcanzaron dos pactos sociales, el Acuerdo Interconfederal, AI (1983) entre UGT, CC.OO, CEOE, CEPYME, y el Acuerdo Económico y Social, AES (1984), con una duración de dos años, entre Gobierno, CEOE y UGT.

En síntesis, en la España de la transición y los comienzos de la democracia fue determinándose un nuevo modelo de relaciones laborales que en virtud de los contenidos que se han analizado en el Capítulo I de esa investigación están en consonancia con los presupuestos de la política concertación social. Se basa fundamentalmente en la colaboración entre los agentes sociales y el Estado para concertar políticas económicas, laborales y sociales. También están en la línea del neocorporativismo, término con el cual también se ha identificado a este proceso de concertación social a tenor de las relaciones de consenso y cooperación establecidas entre los agentes sociales, que representan intereses colectivos, y el Estado. Implican esas relaciones tanto la llegada de acuerdos en las materias señaladas como también intercambios que benefician a las partes.

Teniendo en cuenta lo hasta ahora señalado al respecto del neocorporativismo, como modelo de diálogo social, y en fin, como una modalidad de la concertación social, podemos llegar a la conclusión de que efectivamente tales prácticas se determinaron en España desde 1977 para hacer frente a la crisis económica y favorecer el impulso de la democracia. También que en consecuencia de este proceso se producen interrelaciones, prestaciones y contraprestaciones para los actores que suscriben tales acuerdos. En este sentido, existe una tendencia general que corrobora que en España sí se implanto esta política neocorporativa, como también en señalar

---

282 La primacía política que poseyó la concertación social española es fundamentada por Nicolás Redondo cuando en 1987 consideraba que en esa práctica ya se había entrado en una fase diferente a la anterior, que los pactos sociales anteriores ya no eran viables: “*Los grandes pactos ya no son posibles. Eran factibles en la transición porque se buscaba sobre todo la legitimización política*”. Cit. en Estefanía, J. y Serrano, R. (1988:17).

que su origen se encuentra en los Pactos de la Moncloa y fue seguida posteriormente en los sucesivos grandes acuerdos de concertación que se ha analizado.

Entre las escasas excepciones que discrepan con estas consideraciones se encuentra Holm Detlev Köhler, sentenciando que “*en España no hay y nunca hubo neocorporativismo*” (2001:178) al considerar que ninguno de los acuerdos establecidos en España desde los Pactos de la Moncloa, incluidos los mismos, tengan las características corporativistas<sup>283</sup>.

Alberto Oliet (2000:452) tras señalar que efectivamente el modelo de concertación social como práctica de tipo institucionalizada tiene sus orígenes en países del norte y centro de Europa, determina que en España la vía por la cual se planifica de forma pactada la economía se produce con los Pactos de la Moncloa y que por consiguiente daban paso al inicio de las prácticas neocorporativas en sus términos clásicos desde el ABI hasta el AES<sup>284</sup>. Asimismo repara el autor (462-463) en que durante el gobierno de UCD, “*una pauta neocorporativa de importancia primordial*” fue la confección pactada del Estatuto de los Trabajadores, ya que concluía el proceso concertador que paralelamente desarrollaban UGT y CEOE para dar lugar al ABI y AMI. Recordemos asimismo que parte del contenido de estos acuerdos fueron incluidos en el Estatuto de los Trabajadores mediante su tramitación parlamentaria, a pesar de la ausencia de CC.OO en ese proceso de concertación

También Martínez-Alier y Roca Jusmet (1988:41) consideran a los Pactos de la Moncloa como el primer ejemplo de neocorporativismo de la transición, extendiéndose ese tipo de acuerdos hasta el AES (1985-1986), lo cual suponía como paradoja la sustitución del corporativismo franquista por otras prácticas neocorporativas. En similares términos se expresa Salvador Giner (1988:13) al señalar que durante la transición se va a pasar del “*seudocorporativismo*” practicado durante el franquismo a un corporativismo que se iniciaba con los Pactos de la Moncloa y seguirá con los acuerdos sociales que se establecieron posteriormente.

---

283 Sobre los Pactos de la Moncloa, con los que se iniciaba el pacto social, considera que hay un corporativismo implícito en el contenido económico, pero en la negociación no se contó con sindicatos ni patronal, por lo tanto señala que no se puede calificar de corporativismo. Rechaza también que el ABI pueda ser caracterizado como tal ya que representó la actitud de los dos firmantes, UGT y CEOE, de consolidación y reconocimiento. Considera al mismo tiempo al ABI, además de como una alianza anticomunista, como un encaminamiento hacia el Estatuto de los Trabajadores. Del AMI señala que fue el acuerdo que más cerca estuvo de parecerse a un pacto corporativo, fue la prolongación del ABI, aunque más concretado, y de haber conseguido sus objetivos sí tendría el carácter de corporativismo. Y al mismo tiempo también rechaza que tenga el rango de corporativo los siguientes pactos que se sucedieron, ANE y AI, ni tampoco el AES. Köhler, H. D. (2001:180-192)

284 No deja Oliet Palá (456-457, 458-459) de reparar en que efectivamente el presente acuerdo no fue suscrito por sindicatos ni por organizaciones de empresarios, solamente por los partidos políticos representados en el Parlamento, pero también considera que el de la Moncloa, fue un acuerdo de tipo corporativo “integrado en el consenso de la transición” que iniciaba un periodo de casi diez años de corporativismo en el sentido estricto de la palabra y que responde además el de la Moncloa a un punto fundamental de la práctica neocorporativa, el de promover los intereses corporativos.

Ilse Marie Führer (1996:347-348), para quien los Pactos de la Moncloa iniciaban el camino de la concertación social, indica asimismo que ésta práctica se concretará en la firma de acuerdos-marco y en el establecimiento de estructuras neocorporativas, como se había realizado en otros países europeos. Pero para el caso español repara en que se trata de un caso específico, ya que se caracterizó especialmente por el sorpresivo cambio de actitud de los sindicatos al incluirse en tal dinámica. Derivada tal permuta, entiende la autora, por la contribución a la consolidación de la democracia y en menor grado por la crisis económica, aunque ambos motivos estén relacionados, y por la misma existencia de dos grandes centrales.

También Luis Enrique Alonso (1988:405) considera que el neocorporativismo en España arranca desde los Pactos de la Moncloa, como consecuencia de la crisis económica, y designa a tal práctica como “*Concertación corporativista subordinada*”, la cual se encuentra caracterizada por el establecimiento de pactos sociales y el desplazamiento del conflicto hacia unos espacios laborales específicos. Carlos Pérez Domínguez (1994:279-280), también se refiere a la situación de crisis económica como el elemento esencial que dará lugar al neocorporativismo en España, de igual manera que en otros países que asumieron esa práctica, y la por la inestabilidad de la democracia, incidiendo en que comenzó con los Pactos de la Moncloa.

Del mismo modo, Ángel Zaragoza y José Varela (1988:48) reparando también en las dificultades de 1977, sancionan que los acuerdos de la Moncloa supusieron el inicio del neocorporativismo y consideran asimismo que los pactos sociales y el neocorporativismo obedecieron a objetivos políticos y económicos. Mientras que con el fin político se tendía a la normalización del proceso democrático y con él se influía en el recorte de la conflictividad laboral, con los de tipo económico se pretendía la puesta en marcha de medidas que moderasen la inflación y el paro, la articulación de un mercado laboral más flexible, así como también el reforzamiento del papel de los sindicatos en la empresas y la productividad.

Los motivos generales por los que los UGT y CC.OO tendieron a participar en la concertación social, que como analizaremos posteriormente tuvo diversas consecuencias, como ya se ha apuntado estuvieron relacionados con la contribución a la estabilización económica, el refuerzo de la democratización, evitando así los peligros e involución política, y la legitimización del proceso político de la transición. En definitiva, el compromiso de las centrales sindicales mayoritarias con la democracia. También aceptaron la participación en la concertación social por las contraprestaciones que de esa práctica se derivaba. Se trataba así de iniciar el camino en la superación de la debilidad orgánica, las deficiencias estructurales y ausencia de recursos de todo

tipo, para poder actuar en el nuevo contexto de legalidad<sup>285</sup>. En este sentido, las dos centrales mayoritarias, además del reconocimiento institucional como interlocutores sociales ya comenzaron a percibir desde los Pactos de la Moncloa distintos tipos de beneficios que además contribuyeron a aumentar la distancia ya existente con los sindicatos minoritarios. De estos aspectos referentes a los beneficios de la institucionalización de los sindicatos nos ocuparemos posteriormente.

Es preciso asimismo tener en cuenta el factor político en cuanto a la aceptación de los pactos sociales por parte de CC.OO y UGT, no solamente por la estrecha vinculación entonces con sus partidos de referencia, PCE y PSOE respectivamente sino por la dualidad de cargos en las cúpulas dirigentes de ambas organizaciones. En este sentido, quienes firman los Pactos de la Moncloa son los partidos políticos en virtud del consenso y los objetivos ya señalados, lo cual será transmitido a las organizaciones sindicales que acataron las orientaciones determinadas sin que variase tal circunstancia desde entonces. En este sentido, como determinan Miguel Gómez Oliver y Álvaro Soto Carmona, la participación sindical en la concertación social vino determinada por “*la subordinación*” de los sindicatos a los partidos políticos<sup>286</sup>. Considera al respecto Félix Lambert, el que fuera dirigente del Sindicato de Comercio de CC.OO de Córdoba que desde el momento en que los partidos políticos se imponen a los sindicatos, se desactiva incluso por parte de aquellos el poder de acción sindical y de movilización<sup>287</sup>. Tal es la relevancia de lo que podríamos denominar capitulación sindical ante sus partidos políticos de referencia y la preponderancia de estos en el proceso, que según Luis Enrique Alonso el resultado fue la configuración “*de un modelo corporatista fuertemente subordinado a las estrategias de los partidos políticos*” (1991:403).

Y además de a los partidos políticos también a los fines y objetivos en materia de política económica determinados por los Gobiernos, por ejemplo en la aceptación de la moderación salarial<sup>288</sup>. Por supuesto, el respaldo sindical al Estado, dentro de la lógica de la concertación y el

---

285 Vid en este sentido Oliet Palá, 2000:473-474; Soto Carmona, 1998:140.

286 Gómez Oliver atribuye especial relevancia a la decisión de los partidos políticos en el inicio de los pactos y la concertación social y por añadidura considera que este factor fue transmitido a los sindicatos, plegándose estos a la decisión política, “Unos pactos que fueron debidos a la consciente decisión de los partidos políticos, a la subordinación de los sindicatos a aquellos. [...]” (2001:471). También Álvaro Soto Carmona considera que uno de “[...] los motivos que llevaron a los sindicatos a aceptar la concertación social fueron políticos, derivados de la subordinación en que se encontraban con respecto a los partidos políticos, [...]” (1998:140).

287 “Cuando se rompe la capacidad de movilización es cuando son los propios partidos los que toman parcelas de poder y que esas parcelas se pongan en juego por la presión sindical, ahí es desde cuando empieza la desmovilización.” Entrevista a Félix Lambert.

288 Se ha de señalar que efectivamente la subordinación de las centrales sindicales se incrementa, es decir ya no es solamente referida a sus correspondencias con los partidos políticos afines, con la participación en el neocorporativismo, siendo fácilmente advertible por otro al considerar cuál es el objetivo de este sistema “[...] llegar a acuerdos que permitan al Gobierno contar con el apoyo de los interlocutores sociales para llevar a cabo

neocorporativismo va seguido de las contraprestaciones a las que antes nos hemos referido. El precio a pagar fue la aceptación de condiciones que afectaron al sistema de relaciones laborales, a la práctica sindical, la acción reivindicativa y el sindicalismo en general.

Como primera de estas derivaciones hemos de señalar que la concertación social y el neocorporativismo en España supusieron una supeditación en gran medida de todos los aspectos referidos al sindicalismo al componente específicamente político<sup>289</sup>. De esta circunstancia se deriva asimismo la pérdida de capacidad de acción política y sindical de las centrales sindicales implicadas en los pactos, restándoles por tanto potencial reivindicativo en virtud de los pactos sociales alcanzados, y se imponía por tanto una actividad sindical de corte moderado.

Todos los pactos sociales que hemos analizado, desde los Pactos de la Moncloa hasta el ANE, conllevaban asimismo la aceptación sindical de la contención de los salarios mediante bandas salariales, basadas en inflación prevista y no en la producida, que a la postre significaron la pérdida de poder adquisitivo de los salarios. Conviene asimismo señalar que esas bandas salariales, acompañadas de cláusulas de revisión, aplicadas a las negociaciones colectivas tenían el objetivo de reducir la inflación, y que todo este sistema introducido en las relaciones laborales fue un ejemplo más de la supeditación a los objetivos económicos del Gobierno. José Babiano Mora, se refiere a esta situación, como un espacio dominado por la “*La disciplina laboral*”, producida por los acuerdos sociales de entre 1979-86, que en lo que se refiere a las señaladas limitaciones salariales comportó la pérdida de poder adquisitivo (2001:440). Conllevaron asimismo la totalidad de los pactos sociales un progresivo incremento de la flexibilización laboral, que evidentemente era una de las demandas de la CEOE, y que también tuvieron efectos en cuanto a la actividad sindical en las empresas. En este sentido la proliferación de los modos de contratación temporal desde luego no favoreció la afiliación sindical, coartó la actividad militante y fue mermando además la capacidad de acción sindical en las empresas<sup>290</sup>

Llevaban también implícito los acuerdos el compromiso en la rebaja de la conflictividad laboral. Tal circunstancia fue ciertamente apreciable por parte en UGT y CC.OO mientras estuvieron en vigor los Pactos de la Moncloa, formando parte de la política del consenso y la

---

*con éxito su política económica. [...] Esto conlleva aceptar, sobre todo en el caso de los sindicatos, la misión de conseguir que los trabajadores se unan a ello, incluso con los sacrificios de tipo salarial que pueda conllevar.”* Pérez Cuerno, J. y Baños Díez, D. (2005:782).

289 Vid en este sentido a modo de ejemplo Herrera González de Molina, A. (2007:71); Miguélez Lobo, F. (1995: 226).

290 Señala el que fuera destacado integrante de UGT de Banca en Córdoba, y presidente del Comité de Empresa del Banco Exterior desde finales de los 70 hasta los 90, que fue tendiéndose a no constituirse “...Comité de Empresa, ni a reivindicaciones, ni existe nada por la costumbre desde hace años de los contratos temporales. Además de las entrevistas, que ya te han filtrado, te hacen contratos por tres meses o un año, y como tengas una inquietud cualquiera que ellos puedan detectar es que no entras, no entras. Claro, si estás dentro y estás con contrato y contrato temporal, han acabado con el mundo sindical”. Entrevista a Antonio Sánchez de Julián.

estabilidad de la democracia. Y posteriormente, desde mediados de 1979, rota la unidad de acción entre ambos sindicatos, será UGT quien inste a la moderación reivindicativa y a la negociación. Es precisamente desde el pacto de junio de 1979, el ABI, entre UGT y CEOE, por el cual ambas organizaciones se reconocían como interlocutores en sus respectivos ámbitos, cuando como subrayan Pardo Avellaneda y Fernández Castro, comenzaba una etapa caracterizada entre otros aspectos por el “*control de las bases sociales*” (1995:171). De hecho en el sistema corporativo que “*vertebra la transición*” española, otro de sus factores fundamentales es que los sindicatos fiscalicen el conflicto laboral, siendo tal premisa “*uno de los elementos principales en el pacto «por arriba» -luego justificado y racionalizado hacia abajo- [...]*” (Alonso, 1991:403).

Y efectivamente como se ha podido apreciar, la conflictividad laboral, que en 1979 había batido todos los registros anteriores, comenzó a descender de forma acusada en virtud de los pactos sociales que se firmaron, especialmente con el AMI (enero de 1980). Además, la dinámica reivindicativa, que cada vez fue siendo más de tipo laboral, acabará siendo regularizada y encorsetada por la política de la concertación social, lo cual obviamente y mediante tales prácticas influyó poderosamente al mismo tiempo en la reducción de la conflictividad y de las movilizaciones laborales. En este sentido destaca Antonio Sánchez de Julián (militante de UGT Córdoba y presidente por este sindicato del Comité de Empresa del Banco Exterior) que con los acuerdos sociales que se firmaron desde los Pactos de la Moncloa, las movilizaciones quedaban desactivadas además normativamente<sup>291</sup>

Para terminar con este catálogo de efectos colaterales que supuso la concertación social para el movimiento obrero en general, hemos de referirnos a cierta incongruencia ideológica por parte de las centrales sindicales, UGT y CC.OO que se dieron cita en estos mecanismos. Y es que el neocorporativismo no solamente está encaminado al reforzamiento del capitalismo sino que tampoco considera como idóneo que se introduzcan elementos tendentes a favorecer la igualdad y la justicia social (Giugni, G.1987: 558). De hecho, como ha ido quedando de manifiesto en el análisis de los diferentes acuerdos, la aplicación del neocorporativismo en España contribuyó al incremento de las diferencias entre salarios y rentas.

Teniendo en cuenta esta categorización de elementos que conllevaron los pactos sociales, cobran especial relevancia los razonamientos de Martínez-Alier y Roca Jusmet, quienes consideran que “*La historia de los pactos sociales en el posfranquismo debería incluir un*

---

291 “Después de los Pactos de la Moncloa se produce una bajada sindical impresionante. Sin querer, no se dieron cuenta, nos lo estaban dando ya hecho y por escrito, no había lugar a las movilizaciones, porque te habían puesto un techo por ley”. Entrevista a Antonio Sánchez de Julián

*capítulo explicando cómo los dirigentes sindicales hicieron tan rápidamente un cambio de lenguaje, abandonando términos como explotación y lucha de clases a favor de análisis en términos macroeconómicos convencionales” (1988:37).*

Ahora bien, señalados todos estos efectos en la vertiente negativa de la concertación social, que van desde aspectos como la moderación salarial y el incremento de la flexibilidad laboral, hasta las mismas consecuencias que poseyó para la práctica sindical, el retroceso de la capacidad reivindicativa o la subordinación política de los sindicatos en el sentido amplio del término, por supuesto también cabe hacer referencia a las contraprestaciones que percibieron las centrales sindicales por su participación en tal proceso, las cuales también posibilitan una mayor comprensión al respecto de la proclividad a tal concurso.

En primer lugar mediante la inclusión en tales pactos, las centrales consiguieron efectos positivos para los trabajadores que ayudaron a la extensión del Estado del Bienestar, que formaron parte del contenido de los acuerdos sociales que hemos ido analizando. Entre otros aspectos se pueden destacar la reducción de la jornada laboral máxima a las 40 horas y fijación del periodo vacacional en un mes como mínimo; restricciones a las horas extraordinarias, fomento de las jubilaciones anticipadas, como también, mediante el ANE, la ampliación de la cobertura del desempleo. Precisamente el crecimiento del paro, verdadero problema de la transición, iba a ser uno de los mayores desafíos según Führer que iban a tener que afrontar los sindicatos de la concertación social, ya que fue un prueba del aguante de los sindicatos y de su legitimidad ante los propios trabajadores (1996:350). En tal tesitura, el constante incremento del desempleo, fue aceptado por las estas centrales con tal de que esa circunstancia no fuese aún más drástica, es decir se optó por la vía de sacrificar empleos en beneficio de la mayoría de los asalariados.

Fue asimismo fundamental el diálogo social y la política de la concertación para que CC.OO y UGT comenzaran a relegar la anterior política de conflictividad y reivindicación, sin que tal variable desapareciese, en favor de la negociación. De tal manera se irá transitando de unas altas cotas de conflictividad, que eran de las más altas de Europa, y de tensión a unas relaciones laborales caracterizadas por una mayor estabilidad y consenso. Proporcionó además firmeza a los gobiernos, reforzó y legitimizó el sistema democrático y conjuntamente contribuyó a la estabilización de la economía, especialmente en momentos cruciales como en el contexto de la redacción de la Constitución. Quedó refrendada de forma general esa voluntad del consenso y el compromiso con la democracia con motivo del intento de golpe de Estado, plasmándose en un nuevo acuerdo social.

Por otro lado, la concertación social permitió a los agentes sociales que participaron en el proceso importantes beneficios, no pocos de ellos ya sancionados en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores, en forma de compensaciones por esa actividad. En lo que se refiere a las organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y CC.OO la concertación en primer lugar les permitió erigirse como interlocutores de referencia para el gobierno y la patronal. También configurarse como parte fundamental de las negociaciones de la transición y los comienzos de la democracia, especialmente en las referidas a la articulación jurídica del sistema de las relaciones laborales y la configuración del Estatuto de los Trabajadores. Mediante el rango de representatividad que le otorgaban los resultados de las elecciones sindicales, no solamente serán los actores fundamentales de las negociaciones colectivas, sino que además pudieron disponer de cauces de financiación y el derecho de estar presentes en organismos e instituciones públicas de índole económica y social como el INEM, el INSS y la Junta Superior de Precios a modo de ejemplo. Y desde la firma del ANE dispusieron de las cantidades económicas destinadas por el Gobierno a cuenta de los Presupuestos Generales del Estado, dotación de infraestructuras y un trato favorable con respecto a las demás centrales en cuando a la devolución del patrimonio sindical incautado y acumulado por la dictadura franquista. Tales circunstancias acabaron siendo fundamentales para que las grandes centrales sindicales pudieran concluir definitivamente su reorganización como también para consolidar su hegemonía en el panorama sindical.

### **Conclusiones.**

La concertación social en España, iniciada con los Pactos de la Moncloa se ha desarrollado de forma discontinua en diferentes etapas definidas por unas circunstancias políticas, económicas y sociales determinadas, y fue un elemento fundamental para el proceso de la transición democrática. Los objetivos de los acuerdos sociales en los que se plasmó pasaban por el fortalecimiento del proceso de la transición a la democracia, en un contexto de crisis económica, legitimar el cambio político, y confeccionar un nuevo sistema de relaciones laborales.

En esta investigación se ha analizado de forma conjunta el proceso de desarticulación del entramado sindical franquista y la generación de un sistema de relaciones laborales acorde al sistema democrático, el complejo proceso de articulación, organización y adaptación de los sindicatos al marco de la legalidad y asimismo las modificaciones operadas en cuanto a su actividad como consecuencia de la adopción de los mecanismos de la concertación social. En este último sentido, se ha centrado el análisis en los acuerdos sociales alcanzados durante la primera fase de la concertación, considerada como la de los grandes pactos, que coincidió con la

transición política y el comienzo de la consolidación democrática, desde los Pactos de la Moncloa hasta el Acuerdo Nacional de Empleo. Como se ha podido comprobar el inicio del modelo de concertación social determinado en España difiere en determinados aspectos del estructurado en los países occidentales debido al contexto político en que se puso en marcha y a los objetivos a los que obedecía. Los fines prioritarios en estos momentos pasaban por superar la crisis económica, reducir la inflación, conseguir la pacificación de las relaciones laborales y generar el clima de estabilidad necesario para el asentamiento del proceso democrático. Además articularon esta sucesión de pactos sociales los fundamentos legales e institucionales del sistema de relaciones laborales, modificaron la hasta entonces actuación de los agentes sociales e influyeron especialmente en la legislación laboral, establecida mediante el Estatuto de los Trabajadores, 1980, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 1985.

En todo caso, a pesar de las especificidades de la concertación social española y de no ajustarse exactamente al modelo clásico, ha quedado certificado que posee las características propias del sistema neocorporativista. Esencialmente en cuanto a la generación de grandes acuerdos, determinados por la puesta en marcha del diálogo social, entre los agentes sociales representativos, con mayor asiduidad en UGT que en CC.OO, y con el apoyo en unos casos del Gobierno y en otros participando directamente. También en lo que se refiere al intercambio político y las contrapartidas que supone la aceptación de los acuerdos sociales. Motivo este, junto al compromiso con la democracia, que se ha señalado como elementos fundamentales, entre otros de tipo estratégico, que propiciaron la participación sindical en la concertación social.

Los Pactos de la Moncloa de 1977 marcan el inicio de la concertación social y realmente, como hemos podido comprobar, es el acuerdo social más atípico de los que fueron estableciéndose. Se llegó al acuerdo como consecuencia esencialmente de la situación política y económica y se llevó a la práctica sin la presencia directa los agentes sociales. Como se ha explicado, suponía el inicio de la aplicación de una política de austeridad, pacto en la política de rentas, y sometimiento a la política económica, centrada en la reducción de la inflación, de la negociación de los convenios colectivos. En lo que se refiere a la actividad sindical conllevaba un autocontrol de las movilizaciones como elemento primordial para la consecución de la estabilidad política y el refuerzo de la democracia y la política económica.

En realidad tales presupuestos no cambiaron en los siguientes acuerdos que estaban por llegar, de ahí que al modelo de concertación español haya sido denominado como “*corporatismo de crisis*”. En todo caso sí generaron los Pactos de la Moncloa el consenso suficiente para abordar los aspectos fundamentales de la Iª Legislatura. De entre los trascendentales cometidos de esta etapa hemos destacado el referente a la Constitución de 1978, no solamente por certificar

la configuración de un Estado social y democrático de Derecho, sino también por la relevancia otorgada en ella a los sindicatos y la práctica sindical. En la Carta Magna se catalogó además a los agentes sociales como actores fundamentales en cuanto a la promoción económica y social, les otorgó legitimidad, ratificó la autonomía de las partes en la negociación colectiva, y se les atribuye unos cometidos que pueden desarrollarse de manera efectiva mediante la concertación social.

Del siguiente acuerdo, el ABI (1979), un ejemplo de legislación negociada, además de su análisis, se ha especificado el proceso de negociaciones establecidas entre UGT y CEOE con la finalidad de acordar puntos comunes que habrían de incluirse en la normativa laboral, en el proyecto de Estatuto de los Trabajadores redactado por el Gobierno, y su ascendencia posterior, ya que sentó además los fundamentos para los siguientes acuerdos. En lo que se refiere al AMI (1980), firmando por las mismas partes, en realidad es el primer gran exponente de la concertación social y supone asimismo una nueva dinámica en las relaciones laborales. Su relevancia, como se ha expuesto, deriva de que el objetivo fundamental del convenio era acordar unas nuevas pautas en la negociación de los colectivos colectiva, que además tendía hacia la centralización de la negociación colectiva, evitando de tal manera multiplicación de los convenios por centros laborales, y que estos tuvieran un carácter bianual. También en que contenía medidas en materia de empleo y salarios, de competitividad empresarial y de reconocimiento de derechos y libertades de los sindicatos en las empresas, y asimismo destacar su papel en la desactivación de la conflictividad laboral. Finalmente, el ANE (1981) al que se llega tras la conmoción del intento de golpe de Estado y que supuso la vuelta temporal al consenso. Fue un acuerdo tripartito entre agentes sociales, UGT y CC.OO por los sindicatos, CEOE por la parte empresarial, y Gobierno, con el fin esencial de intentar hacer frente a las altas tasas de desempleo, que percutía nuevamente en la moderación salarial y del que se derivaron importantes aspectos positivos para los agentes sociales.

Son en definitiva unos acuerdos sociales los analizados en esta primera etapa de la concertación, diferentes en contenidos, a cada uno de ellos se llegó como consecuencia de unas circunstancias específicas, pero compartían el fin político de reforzar la democracia y de superar la crisis económica, componentes ambos estrechamente interrelacionados. Al respecto de este último factor, como se ha destacado, todos los acuerdos coincidieron en una serie de aspectos entre los que podemos destacar: la pérdida del poder adquisitivo como consecuencia de la moderación de los salarios, como una medida que intentaba mantener el empleo; medidas para la protección del desempleo; reducción de los costes salariales y laborales para fomentar la inversión; flexibilización del mercado trabajo; y rebaja de la conflictividad laboral. Fue esencial,

por otro lado la concertación social, para los Gobiernos de UCD, ya que los sucesivos acuerdos sociales les proporcionaron estabilidad y legitimización, y al mismo tiempo formó parte de sus políticas económicas, orientada fundamentalmente a la contención salarial y la reducción de la inflación.

Al mismo tiempo, como se ha ido desarrollado en la investigación, los diferentes pactos sociales determinaron el escenario tanto legal como institucional en el que los sindicatos acometieron la acción colectiva. Y asimismo la concertación social contribuyó a la configuración del nuevo marco de relaciones laborales, especialmente mediante el ABI y los acuerdos entre UGT, CEOE y Gobierno, para a la tramitación y aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Norma fundamental esta para la regulación de las relaciones laborales, que por otro lado no cumplió íntegramente las expectativas de la totalidad de los agentes sociales, y fue complementada posteriormente por la LOLS.

En lo que se refiere a las centrales sindicales que participaron en el proceso de concertación social, los pactos sociales fueron fundamentales para ir superando la debilidad orgánica y estructural con la que afrontaban la transición, agudizada además por la demora en el abordamiento de la transición sindical y la devolución del patrimonio sindical acumulado por el sindicato vertical franquista. Por otro lado, junto a la patronal, los pactos sociales les proporcionaron una profundización en su consideración de agentes sociales, refuerzo asimismo de su papel como interlocutores, adquirieron distinción institucional, categorías que avalaron su concurso en las instituciones públicas. De hecho se puede considerar que es desde los Pactos de la Moncloa cuando CC.OO y UGT, como también CEOE, comenzaron a usar los pactos sociales como un medio por el cual conseguir un mayor nivel de institucionalización y proceder a su reforzamiento organizativo. Además la concertación social, permitió asimismo que las dos centrales sindicales mayoritarias ganaran más proyección, presencia y hegemonía en todos los sentidos con respecto a los demás sindicatos. Como contrapartidas de la concertación social, hubieron de admitir las variables antes señaladas, especialmente difíciles de asumir las referentes a los salarios y el mercado laboral, pero también consiguieron mejoras laborales referentes a jornada laboral, ritmos de trabajo, mejoras en medidas de protección de social, también en cuanto a jubilación, entre otros aspectos.

En los sindicatos la inclinación por el diálogo social y la concertación en unas circunstancias de crisis económica, como se ha podido comprobar, provocó importantes transformaciones. De partida su concurso en la concertación social ya suponía un importante proceso de cambio en cuanto a la acción sindical, ya que suponía la práctica de una actuación totalmente diferente a la precedente, quedando atrás, cuando no abandonados, anteriores

esquemas y premisas basados en la movilización a ultranza. Llevaba implícita en definitiva, el paso de una política sindical de confrontación para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, a otra basada en la negociación, quedando el recurso a la huelga como última medida de presión. Y al mismo tiempo también conllevaba la asunción del compromiso de asegurar que las medidas contenidas en los acuerdos y las políticas económicas determinadas se cumpliesen, lo que equivalía a no utilizar fórmulas de conflicto colectivo. Tales circunstancias ya se encuentran presentes en los Pactos de la Moncloa, cuyos contenidos CC.OO y UGT, con mayor o menor convencimiento, sí asumieron y trasladaron la premisa de la contención reivindicativa, como un ejemplo de responsabilidad y compromiso con la estabilidad democrática, lo cual supuso asimismo el traslado de la moderación a los cuadros y bases sindicales.

El fin del consenso, oficialmente desde finales de 1978, supuso el inicio de la unidad de acción sindical contra la banda salarial del Gobierno para la negociación colectiva de 1979, produciendo un incremento del nivel de movilizaciones. En todo caso, la firma de UGT del ABI, marco el inicio del desencuentro entre ambas centrales que irá tornándose de forma progresiva en un enfrentamiento abierto entre las dos grandes centrales. En el trasfondo se encontraba la pugna de UGT por alcanzar la primacía sindical que ostentaba CC.OO, el interés de la CEOE en que se produjese tal cambio de escenario e implicaciones políticas, la estrategia de UGT también pasaba por contribuir a la llegada del PSOE al Gobierno.

Como consecuencia, se asistirá desde mediados de 1979 al despliegue de dos acciones sindicales diferentes que han sido especificadas en el Capítulo III. UGT apostó por la moderación reivindicativa, el acuerdo con la CEOE y las negociaciones para consensuar aspectos fundamentales del Estatuto de los Trabajadores, que finalmente fue tramitado mediante los acuerdos de PSOE y Gobierno. CC.OO en cambio fue derivando de su tradicional posición de conjugar movilización y negociación hacia una política de confrontación. La acción sindical de CC.OO tuvo su mayor escenificación en la campaña de movilizaciones contra el proyecto de Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos sobre él alcanzados por socialistas, gobierno y patronal, y contra el PEG, que finalmente no derivó en la convocatoria de la huelga general. El ciclo de las grandes movilizaciones de esta etapa terminaba en 1979, el año con mayor conflictividad laboral registrada desde el final de la dictadura.

A partir de entonces el AMI, acuerdo firmando entre UGT y CEOE para la negociación colectiva, provocó una importante caída de la movilizaciones, que desde 1980 protagonizarán un acusado descenso. Se ha considerado en este sentido que la caída de las movilizaciones como la capacidad para determinarlas por los sindicatos, además de por el drástico descenso de afiliados

desde 1978, la desafección sindical que fue abriéndose camino, y la crisis económica, también está relacionadas con la aceptación de los pactos sociales por los sindicatos mayoritarios.

Además de las diversas estrategias sindicales utilizadas por las dos grandes formaciones sindicales, CC.OO y UGT, se ha analizado asimismo las relaciones con sus formaciones políticas de referencia, PCE y PSOE, llegando a la conclusión de que en parte aquellas estaban asimismo determinadas por las de los propios partidos políticos además de por la evidente rivalidad sindical.

Al respecto de las elecciones sindicales de 1980, además de su valor para medir la representatividad sindical de cada central sindical y el número de delegados, también calibró la percepción de los trabajadores sobre las estrategias adoptadas por ambos sindicatos. UGT recortaba importantes posiciones con CC.OO hasta resultar prácticamente igualados en estas elecciones. Se atisbaba no obstante un cambio en la hegemonía sindical que finalmente se consumó en las siguientes elecciones de 1982 cuando UGT se imponía por primera vez a CC.OO, aprovechando además la victoria del PSOE en las generales de ese año.

Los contenidos desarrollados sobre la acción sindical y organizativa en Córdoba por los sindicatos mayoritarios han tenido la virtud de reflejar las particularidades del escenario sindical cordobés y al mismo tiempo han sustentado el desarrollo de los acontecimientos a escala nacional. Además de exponerse las circunstancias en que fue discurriendo la concertación social en Córdoba, el transcurso de la unidad de acción sindical hacia el distanciamiento entre CC.OO y UGT, las movilizaciones más relevantes y la complicada situación económica en la provincia, también se ha analizado el proceso de estructuración sindical en Córdoba.

Hemos puesto de relieve en este sentido que las dificultades en los sindicatos mayoritarios para estructurarse orgánicamente fueron una constante, tanto en lo se refiere a la organizaciones locales como a la configuración de sus sindicatos y federaciones. Las deficiencias también son apreciables en el funcionamiento de las secretarías, especialmente por falta de coordinación y en algunos casos por dedicación. En el caso de CC.OO a las complicaciones derivadas de la propia adaptación se sumaron las procedentes de su propia consideración como movimiento sociopolítico y la práctica del componente asambleario, aspectos que ya de por sí complicaron su acomodación al modelo de sindicato de afiliados. Contribuyeron a estas dificultades de asentamiento orgánico de las dos centrales sindicales, las carencias de infraestructuras y canales de financiación, aunque fueron mayores en el caso de CC.OO que de UGT, sin que se solventaran estas eventualidades hasta entrados ya los años 80. Y especialmente desde que mediante el ANE se vaya procediendo a la devolución del patrimonio sindical acaparado por el franquismo y se procediese a los canales de financiación procedentes de los presupuestos generales del Estado en función de la representatividad.

Por otro lado, se ha destacado que la actividad sindical desplegada en la provincia de Córdoba obedeció a las premisas marcadas por las direcciones nacionales de los sindicatos. Del acatamiento de los Pactos de la Moncloa se pasó a la unidad de acción sindical entre CC.OO y UGT para la negociación de los convenios colectivos de 1979. El proceso de negociación en Córdoba, canalizado a través de ambas centrales pero con preponderancia de CC.OO dio lugar a amplias movilizaciones contra la banda salarial del Gobierno y las disposiciones de CECO en materia salarial como contra el entorpecimiento de la negociación de los convenios. Se han analizado asimismo otros motivos de movilización en la provincia, como fueron las determinadas en protesta por el aumento del paro y el agotamiento de los fondos para la ocupación de los desempleados, las de otros sectores en demanda de aumentos salariales y también las generadas por los numerosos expedientes de regulación de empleo y crisis presentadas por diferentes empresas, como las del metal y la de AUCORSA que finalmente fue adquirida por el Ayuntamiento de Córdoba.

Una vez rota la unidad sindical, se ha verificado la apuesta de UGT de Córdoba por la moderación reivindicativa y el consenso con la CECO, celebrándose entre ambas organizaciones reuniones para concretar los acuerdos que se derivaron del ABI y del AMI. También se ha destacado la preponderancia de CC.OO en el papel movilizador en la etapa analizada, como asimismo la generación de movilizaciones y diversos tipos de actos públicos en contra del Estatuto de los Trabajadores y del PEG.

Al respecto de la representatividad sindical y las elecciones sindicales, se ha señalado en la investigación que independientemente del volumen de afiliados, totalmente desmesuradas las cifras que aportaban las distintas centrales sindicales, se mide tal variable mediante las elecciones. Su regulación determinó la necesidad de alcanzar en los comicios sindicales el 10% (en el caso del carácter autonómico del sindicato se eleva al 15%), no solamente para participar en la negociación de los convenios sino también para poder acceder a la participación en instituciones de carácter público. Entre las características de este modelo, se ha señalado en la investigación el refuerzo del bisindicalismo entre UGT y CC.OO, determinado ya en las elecciones de 1978, prolongado ha hasta la actualidad. Hemos puesto de relieve al mismo tiempo la debilidad afiliativa de los sindicatos españoles, comenzando desde 1978 una sangría de afiliados que comportó que España sea uno de los países con menor densidad sindical. Se destaca al respecto una multicasualidad para su explicación, entre cuyos motivos se encuentran por ejemplo el incremento del desempleo, la crisis económica, que el propio modelo de convenios de colectivos no favorece la afiliación, como también el desencanto sindical entre los trabajadores.

En este sentido, efectivamente las centrales sindicales pudieron finalmente superar los problemas de organización señalados con que iniciaron la transición sindical y al mismo tiempo se consolidaron institucionalmente, pero con características de debilidad en cuanto a su nivel de afiliación. En ese proceso, progresivamente fueron perdiendo poder de convocatoria y movilización, esta circunstancia ya fue más difícil recuperarla, con la salvedad de momentos puntuales como las huelgas generales de la segunda mitad de los ochenta por la política económica y laboral del PSOE: la del 20 de junio de 1985 convocada por CC.OO y secundada por sindicatos minoritarios con motivo de la reforma de las pensiones que supuso la dimisión del ministro de Economía; y la del 14 de diciembre de 1988, a instancias de UGT y CC.OO contra la reforma laboral del Gobierno que finalmente tuvo que retirar. Tales características del sistema sindical generado en esta etapa, escaso nivel a nivel afiliativo que es compensando no obstante con el voto emitido por los trabajadores en las elecciones sindicales y su amplia presencia en la negociación de los convenios colectivos, son propias del modelo sindical identificado como de escasa estabilidad y carencia de equilibrio.

Aspecto esencial asimismo de la investigación, y que la ha vertebrado, ha sido el análisis de la configuración del sistema sindical español y la articulación del nuevo marco de relaciones laborales, caracterizado como se ha señalado anteriormente por los pactos sociales y la concertación, pero también por la apuesta de UGT y CC.OO por estos mecanismo de regulación.

La inclusión de las centrales sindicales más relevantes en la concertación, estuvo motivado fundamentalmente por su apoyo decidido al proceso de democratización, pero también por estrategias sindicales y políticas, como asimismo por las contraprestaciones que generó el proceso neocorporativo. Supuso para los sindicatos el citado proceso, la aceptación de la contención de los salarios y la flexibilización laboral entre otros aspectos, además del autocontrol del potencial de movilización. Pero por otro lado, en el marco del intercambio político, parte fundamental de la concertación y el neocorporativismo, la participación en la concertación social les proporcionó una mayor cota de institucionalización, su reconocimiento como interlocutores preferentes del Estado, dotación de presupuestos e infraestructuras y finalmente la participación en las instituciones públicas de ámbito social y económico.

En este sentido, uno de los beneficios fundamentales para los agentes sociales del sistema generado por la concertación y que contribuye a la configuración del modelo neocorporativista ha sido la consideración de sindicato representativo. La categoría de mayor representatividad, determinada como hemos especificado a través de las elecciones sindicales, les otorgó la facultad de intervenir en la negociación de los convenios, pero también en numerosos procesos y acciones, como proponer la celebración de elecciones en las empresas y participar en los

sistemas de solución de conflictos. También posibilitó beneficio la presencia sindical en organismos públicos como Seguridad Social, INEM, IMAC, Consejo Económico y Social la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. De tal manera, supuso la consecución de un importante nivel de reconocimiento institucional por parte de las organizaciones sindicales, también a las empresariales, otorgándoles un carácter prácticamente público.

En síntesis, la transición a la democracia también fue acompañada por la puesta en marcha de forma paralela de la concertación social, práctica de política económica y social determinada en España desde 1977 que además de postularse como un medio por el cual hacer frente a la crisis económica mediante la participación necesaria de los agentes sociales y el Estado, asimismo una herramienta fundamental para el proceso del cambio político. No solamente proporcionó estabilidad política y social, sino que también dotó de legitimidad a los nuevos actores políticos y a las instituciones democráticas, teniendo de tal manera una función primordial en el progresivo afianzamiento del sistema democrático. La concertación social ha sido al mismo tiempo un elemento que ha influido notablemente en la caracterización del mercado de trabajo español y en el cambio del modelo de relaciones laborales que se fue articulándose durante la transición, especialmente en lo que se refiere al Estatuto de los Trabajadores.

Además, a pesar de sus efectos negativos en materia salarial y laboral en aras de la actuación contra la inflación, la crisis económica y el desempleo, el diálogo social y la concertación determinada en el espacio de tiempo analizado, se perfilaron como unos mecanismos de tipo social y político fundamentales para lograr el consenso, el avance del Estado del Bienestar, como también de los mecanismos y cobertura de la protección social al trabajador, acercándonos de tal manera a los modelos de nuestro entorno. Elementos fundamentales en las sociedades democráticas avanzadas, la práctica del diálogo y la concertación social en España contribuyó asimismo al refuerzo de la paz social, por su incidencia en la regularización de la conflictividad sociolaboral, a la pacificación de las relaciones laborales, y al mismo tiempo a la búsqueda de acuerdos para afrontar conjuntamente los desafíos sociales, económicos y políticos.

### **Bibliografía.**

- Aguilar, S. (1985). “El asociacionismo empresarial en la transición postfranquista”. *Papers*, 24. pp. 53-84.
- Aguilar Fernández, S. (1989). “Neocorporatismo: origen del debate y principales tendencias”. *Política y Sociedad*, 3. pp. 57-62.

- Alarcón Bravo de Rueda, P. O. y Moreno de Vega y Lomo, F. (2009). “Diálogo y concertación social en la conformación de las políticas sociales en el ámbito europeo, estatal y regional. El caso de España”. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 125. pp. 593-630.
- Albiol Montesinos, I., Camps Ruiz, L. M., López Gandía, J. y Sala Franco, T. (2005). “Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y Relaciones Colectivas. Valencia. Tirant lo Blanch.
- Alonso, L. E. (1991). “Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español”. En Miguélez, F. y Prieto, C.: “Las relaciones laborales en España” Madrid. Siglo XXI pp. 403-426.
- Alonso Olea, M. Cortés, M. et. al. (1986). “Estatuto de los Trabajadores. Texto integro”. Biblioteca de Legislación. Madrid. Ed. Civitas.
- Amin, S. (1998). “El capitalismo en la era de la globalización”. Barcelona, Paidós.
- Aragón Medina, J. (2001). “Acción sindical y desarrollo económico”. *Gaceta Sindical. Reflexión y Rebate*, 1. pp. 145-168.
- Ariza, J. (1977). “La Confederación Sindical de Comisiones Obreras”. Madrid. Avance.
- Ariza, J. (2011). “El papel del sindicalismo en el desarrollo de la democracia: una perspectiva histórica”. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, 16. pp. 89-103
- Arráez Bueno, A. (2017). “Estrategia, discurso y liderazgo de Felipe González en el Tardofranquismo y Transición. Un candidato para la democracia y un partido de gobierno”. Tesis doctoral. <http://hdl.handle.net/10016/25618>
- Babiano Mora, J. (2001). “El sindicalismo español en el último cuarto del siglo XX”. En Ortiz Heras, M. Ruiz, D. y Sánchez, I. “Movimientos sociales y Estado en la España contemporánea” Cuenca, Universidad de Castilla La Mancha. pp. 425- 443.
- Babiano, J. y Tébar, J. (2016). “Dices tú de los Pactos de la Moncloa...El sindicalismo en la transición “larga” a través del caso de CC.OO (1975-1986). Fundación 1º de Mayo.
- Balfour, S. (1990). “El movimiento obrero desde 1939 en España”. *Working Paper*, 24. Barcelona.
- Bangueses, S. (2001). “La autonomía: una característica del nuevo sindicalismo” En *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*. “25 años de sindicalismo. Sindicato y Sociedad”. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. pp. 211-218.
- Barragán Moriana. A. (2003). “La COAN y la política de “concertación social” en Andalucía: dos décadas de sindicalismo de clase (1977/1997)”. En Martínez Foronda, A. (Coord.); “La Conquista de la Libertad. Historia de Comisiones Obreras de Andalucía (1962-2000).” Cádiz. Fundación de Estudios Sindicales. Archivo Histórico de CC.OO.-A. Cádiz. pp. 609-881.
- Beneyto Calatayud, P. J. (2000). “Afilación y representación sindical en España: expansión y límites” *Anuario 2010*. Fundación 1º de Mayo. pp. 327-350.

- Beneyto Calatayud, P. J. (2011). “Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical” *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, 16. pp.195-224.
- Benavente Urbina, A. y Jaraquemada Robledo, J. (2019). “Concertación social y consolidación democrática: ¿Un replanteamiento del corporatismo socialista”. *Política. Revista de Ciencia Política*, 21. pp. 63-91.
- Blalock, H.M. (1989) “Power and Conflict: Toward a General Theory”. Newbury Park. Sage Publications.
- Carballo Mena, César A. y Villasmil, H. (1999). “Diálogo social y concertación social en Venezuela” Madrid. CES.
- Caro Cancela, D (2000). “Crisis del Franquismo, Transición y ruptura sindical” en Álvarez Rey, L. y Lemus López, E. (coord.). “Sindicatos y Trabajadores en Sevilla”. Sevilla. Universidad de Sevilla. Fundación El Monte. pp. 341-359.
- Caro Cancela, D. (2002-2003). “La reconstrucción de la UGT en la Andalucía del tardofranquismo y la transición (1973-1977)” *Trocadero. Revista de Historia Moderna y Contemporánea.*, 14-15. UCA. pp. 13-29.
- Casero, F y Sánchez, G. (1978). “Nuevos surcos en viejas tierras”. Madrid. Ed. Manifiesto.
- Cortavitarte Carral, E. (2004). “Globalización, reformas laborales y conflictividad laboral” *Mientras Tanto*, 91-92. pp. 45-61.
- Crouch, C. (1991). “Relaciones laborales en Europa: ¿del conflicto a la concertación?”. En Espina, A (ed.). “Concertación social, neocorporatismo y democracia”. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Cruz Villalón, Jesús. (2006). “Caracterización de la concertación social en España”. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, 7. pp. 21-38
- Durán López, Federico (1985). “Sindicatos y salida concertada de la crisis”, *Papeles de Economía Española*, 22, pp. 316-328.
- Duran López, F. (1998). “La participación en las relaciones laborales y en el gobierno de la economía: el Consejo Económico y Social de España”. En Durán López, F. “El dialogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica”. Madrid, CES España.
- Equipo de Investigación Sociológica “EDIS” (1982). “Elecciones sindicales 1980”. Madrid. Fundación Friedrich Ebert.
- Equipo de Investigación Sociológica “EDIS” (1983). “Elecciones sindicales 1982”. Madrid. Fundación Friedrich Ebert.
- Espina Montero, A. (1995). “Política de rentas en España”. En Miguélez, F. y Prieto, C. (Dir. y Coord.); “Las Relaciones Laborales en España”. Madrid. Siglo XXI. Madrid. pp. 331-357.

- Espina, A. (1991). “Armonización de intereses versus lucha de clases” en Espina, A (ed.). “Concertación social, neocorporatismo y democracia”. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 13-50
- Estefanía, J. y Serrano, R. (1988) “Diez años de relaciones industriales en España”. En Zaragoza, A. (comp.). “Pactos sociales, sindicatos y patronal en España” Madrid. Siglo XXI. pp. 17-42.
- Fishman, R. (1996). “Organización obrera y retorno a la democracia en España”. Madrid. CIS. Siglo XXI.
- Flores Andrade, A. (2000). “Los empresarios y la transición a la democracia en España”. *Estudios Sociológicos*, 3. pp. 695-726.
- Führer, I. M. (1996). “Los sindicatos en España. De la lucha de clases a las estrategias de cooperación”. Madrid. Consejo Económico y Social.
- Fundación Espai en Blanc (coord.) (2008). “Luchas autónomas en los años setenta. Del antagonismo obrero al malestar social” Madrid. Ed. Traficantes de Sueños. pp. 285-310.
- Galtung, J. (1996). “Peace by peaceful means: Peace and conflict, development and civilization”. International Peace Research Institute Oslo. Sage Publications.
- García Becedas, G. (1983). “Sindicatos y patronales en el bienio 1978-1979 Materiales para la historia inmediata del sindicalismo español” *Revista de Política Social*, 139, pp. 7-49.
- Gillespie, R. (1991). “Historia del Partido Socialista Obrero Español”. Madrid. Alianza Ed.
- Giner, S. (1988) “La gerencia colectiva del conflicto laboral” pp. 1-16. En Zaragoza, A. (comp.); “Pactos sociales, sindicatos y patronal en España”. Madrid. Siglo XXI.
- Giner, S. (dir.) (1990). “España. Sociedad y Política”. Tomo I. Madrid. Espasa-Calpe.
- Giuzio, G. (2005). “Los sujetos del diálogo social. Los sindicatos, los empleadores y sus organizaciones y el Estado. Experiencias concretas en América Latina y Europa” *Boletín Cinterfor*, 156. pp. 33-50.
- Giugni, G. (1987). “Concertación social y sistema político en Italia”. *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*. 2, 6. UNAM. México. pp. 553-565.
- González, Á. (2010). “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”. *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 9. pp. 101-128.
- Graña, G. (2005). “Diálogo social y gobernanza en la era del “estado mínimo”. OIT/Cinterfor. Montevideo. <https://www.oitcinterfor.org>

- Grossi, M y Dos Santos, M. R. (1983). “La concertación social: una perspectiva sobre instrumentos de regulación económico-social en procesos de democratización”. *Crítica & Utopía*, 9. pp. 127-148.
- Gómez Oliver, M. (2001). “El movimiento obrero andaluz en la transición”. En González de Molina Navarro, M. L. y Caro Cancela, D. (eds.). “La utopía racional: estudios sobre el movimiento obrero andaluz” Granada. Universidad de Granada. UGT-Andalucía. Diputación de Granada. pp. 461-474.
- González Fernández, A. (2010). “Confrontación y consenso: la concertación social y el juego de intereses en España (1977-2010)”. En *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*. 3. pp. 101-128.
- González de Molina, M. y Caro Cancela, D. (eds.) (2001). “La utopía racional. Estudios sobre el movimiento obrero andaluz”. Universidad de Granada. UGT-Andalucía. Diputación de Granada.
- Gutiérrez López, A. (2010). “Relaciones laborales y pactos sociales en Córdoba (1975-1982)”. En López Mora, F. (Ed. Científico). “Modernidad, ciudadanía, desviaciones y desigualdades. Por un análisis comparativo de las desigualdades del paso a la modernidad ciudadana”. Córdoba. UCO. Servicio de Publicaciones. pp. 269-306.
- Gutiérrez López, A. (2016). “Dinámica sindical y política durante el franquismo y la transición en Córdoba (1960-1980)”. UCOPress. Tesis doctoral.
- Gutiérrez Vegara, A. (2001) “Comisiones Obreras y la transición democrática: una contribución infravalorada. En *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*. “25 años de sindicalismo. Sindicato y Sociedad”, 1 Confederación Sindical de Comisiones Obreras. pp. 61-82.
- Hernández Álvarez, O. (1994)- “La concertación social en América Latina”. Caracas. Academia de Ciencias Políticas y Sociales.
- Herrera González de Molina, A. (2007). “La construcción de la democracia en el campo (1975-1988). El sindicalismo agrario socialista en la Transición española” Madrid. Serie Estudios. Ed. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Herrero, J. L. (1991). “Las relaciones de trabajo”. En Miren Etxezarreta (coord). “La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990”. Barcelona. Icaria, pp. 371-398.
- Hopkin, J. (1993). “La desintegración de la Unión de Centro Democrático: una interpretación organizativa”. En *Revista de Estudios Políticos*, 81. pp. 185-210.
- Hyman, R. (1981). “Relaciones Industriales. Una introducción marxista”. Madrid. H. Blumes.
- Iglesias, R. (1988). “La concertación social desde la perspectiva de las organizaciones empresariales”. En Zaragoza, A. (Coord.); “Pactos sociales, sindicatos y patronal en España”. Madrid. Siglo XXI. pp. 145-179.

- Ishikawa, J. (2004). “Aspectos clave del Dialogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el dialogo social”. Ginebra. OIT.
- Iturriaga Barco, A. (2005). “La transición sindical española”. Actas del Congreso “La Transición de la dictadura franquista a la democracia”. Ed. Universidad Autónoma de Barcelona, Centro de Estudios sobre las Épocas Franquista y Democrática pp. 339-345
- Köhler, H. D. (1995). “El movimiento sindical en España. Transición democrática. Regionalismo. Modernización económica”. Madrid. Editorial Fundamentos.
- Lehmbruch, G. (1991). “La concertación y la estructura de las redes corporatistas”. En Goldthorpe, J. H. (ed.). “Orden y Conflicto en el Capitalismo Contemporáneo. Estudios sobre economía política en los países de Europa Occidental”. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp. 95-122.
- Lemus López, E. (2003). “La implantación y consolidación de la COAN: organización y elecciones sindicales”. En Martínez Foronda, A. (coord.) op. cit. pp.473-605.
- Lijphart, A. (2000). “Modelos de democracia, formas de gobierno y resultados en 36 países”. Madrid. Ariel.
- Maravall Gómez Allende, H. (2001). “La aportación de CC.OO. al desarrollo de las políticas de bienestar social”. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*. “25 años de sindicalismo. Sindicato y Sociedad”, 1. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. pp. 113-143.
- Marín Arce, J. M, (1997). “Los sindicatos y la Reconversión Industrial durante la transición”. Madrid. CES.
- Marques-Pereira, B. (1999). “Corporativismo Societal” y “Corporativismo de Estado”: Dos modos de intercambio político”. *Foro Internacional*, 155. pp. 93-115.
- Martín Valverde, A. (1998).” Concertación social y tripartismo. Modelos de concertación social en Europa”. En Durán, F. “El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica. Madrid. CES.
- Martínez Alier, J. (1985). “Viejas ideologías y nuevas realidades corporativistas”. *REIS*, 31
- Martínez-Alier, J. y Roca Jusmet, J. (1988). “Economía política del corporativismo en el estado español: del franquismo al posfranquismo” *REIS*, 41. pp. 25-62.
- Mateos López, A. (2009). “Historia de la UGT. Contra la dictadura franquista, 1939-1975”. Madrid, Vol. 5. Siglo XXI.
- Miguélez, F. (1985). “Sindicalismo y conflicto social en la España de la transición”. *Mientras Tanto*, 24. pp. 19-44.
- Miguélez Lobo, F. (1995). “Las organizaciones sindicales”. En MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (Dir. y coord.). Op. cit. pp. 213-231.

- Monereo Pérez, J. L. (1999). “*Concertación y Diálogo Social*”. Valladolid. Editorial Lex. Nova.
- Monereo Pérez, J. L. (2011). “El pensamiento sociopolítico y pedagógico de Francisco Giner de los Ríos (I)” *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, 15. pp. 543-632.
- Montoya Melgar, A. (1997). “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 3. pp. 141-154
- Morán, A. (1996). “Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80. De la clase obrera al mercado de trabajo” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9. pp. 13-55.
- Morán, G. (2009). “Adolfo Suárez: Ambición y destino” Barcelona. Random House Mondadori.
- Moreno Vida, M. N. (2009). “Diálogo social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía”. *Temas Laborales*, vol. II, 100. pp. 551-574.
- Moreno Vida, M. N. (2013). “Los acuerdos de concertación social, con especial atención al acuerdo para el progreso económico y social de Andalucía”. *Temas Laborales*, 120. pp. 85-122.
- Moyano Estrada, E. y Pérez Yruela, M. (2002); “La sociedad andaluza [2000]”. Córdoba. IESA.
- Muniesa Brito, B. (2005). “Dictadura y transición. La España lampedusiana”. II. La monarquía parlamentaria. Barcelona. Publicacions i Edicions Universidad de Barcelona.
- Ocaña Escolar, L. (2006). “Los orígenes del SOC (1975-1977). De las Comisiones de Jornaleros al I Congreso del Sindicato de Obreros del Campo de Andalucía” Atrapasueños Ed. Andalucía.
- OlarTE Encabo, E. (dir). (2010). “La movilización como instrumento sindical para el cambio” Colección. 30 años. UGT Andalucía. Sevilla. FUDEPA.
- Oliet Palá, A. (2000). “La concertación social en la transición: la génesis de un modelo de intercambio” *Espacio, Tiempo y Forma, Serie V, Hª Contemporánea*, 13. pp. 441-480.
- Olson, M. (1992). “La lógica de la acción colectiva” México D.F. Limusa.
- Palacio Morena, J. I. (1990). “Relaciones Laborales y Tendencias Organizativas de los Trabajadores y de los Empresarios”. En García Delgado, J. L.; “España, economía”. Tomo II. Madrid. Espasa Calpe. pp. 561-594.
- Palomeque López, M. C. (1994). “Derecho Sindical Español” Madrid. Tecnos.
- Palomeque López, 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”. Madrid. Fundación Alternativas.
- Pardo Avellaneda, R. y Fernández Castro, J. (1995). “Las organizaciones empresariales y la configuración del sistema de relaciones industriales de la España democrática. 1977-1990”. En Miguélez, F. y Prieto, C. Op. cit. pp 147-184

- Pardo, R. (1996). "Organizaciones empresariales, sindicatos y relaciones industriales en el cambio de siglo". En Tusell, J. Lamo de Espinosa, E y Pardo, R. (eds.) "Entre dos siglos. Reflexiones sobre la democracia española" Madrid, Alianza.
- Pérez Amorós, F. (2014). "Concertación social para el empleo en España (2008-2014)". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 2. pp. 95-108.
- Pérez Cuerno, J. y Baños Díez, D. (2005). "Globalización, flexibilidad y neocorporativismo". *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6. pp. 757-796.
- Pérez Infante, J. I. (2009). "La concertación y el diálogo social en España. 1977-2007". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 81. pp. 41-70. <https://vlex.es/vid/concertacion-dialogo-social-73048587>
- Pérez Yruela, M. y Giner, S (1995) "Corporatismo: el estado de la cuestión" *REIS*, 31. pp. 9-45.
- Picó, J. (1992). "Los límites de la socialdemocracia europea". Madrid. Siglo XXI.
- Raso Delgue, J. (1993). "El papel de la concertación social ante la política de ajuste". *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*, 5. pp. 113-127
- Redero San Román, M. (1992). "Estudios de la Historia de UGT". Universidad de Salamanca.
- Redero San Román, M. y Pérez Delgado, T. (1994). "Sindicalismo y transición política en España". En Redero San Román, M. (ed.). "La transición a la democracia en España" *Ayer*, 15. pp. 189-222.
- Redero San Román, M. (2013). "El movimiento sindical y su proyección en Castilla y León". En Vallejo Cimarra, A. M, Rodríguez Valentín, Y. y De la Torre Sanz, C. (eds). "El sindicalismo en el devenir democrático español". Ateneo Cultural, Universidad de Valladolid. pp. 63-77.
- Rivas Arjona, M. (2014). "El reinado de Juan Carlos I. La presidencia de Adolfo Suárez." Madrid. Dykinson.
- Roca Jusnet, J. (1991). "La concertación social". En Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs. y coord.). "Las relaciones laborales en España". Madrid. Siglo XXI. pp. 361-377.
- Rodríguez-Piñero, M. (1998). "La institucionalización de la representación de intereses: los Consejos Económicos y sociales". En "El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamerica". Madrid. CES.
- Rojo, L. A. (1987). "La crisis de la economía española, 1973-1984". En Nadal, J. Carreras, A. y Suidrà, C. (Comps). "La economía española en el siglo XX. Una perspectiva histórica. Barcelona. Ariel. pp. 190-200.
- Ruiz Galacho, E. (2002). "Historia de Comisiones Obreras en Sevilla. De la Dictadura Franquista a la Legalización". Universidad de Sevilla.

- Ruiz Galacho, E. (2006). “Las reformas laborales en España (1977-2002)” *Laberinto*, 20. pp. 7-22.
- Sagardoy Bengoechea, J.A. y León Blanco, D. (1982). “El poder sindical en España”. Barcelona. Planeta.
- Sánchez, J. (1979). “Las elecciones del 1 de marzo de 1979: Un éxito regionalista.” *Revista de Estudios Regionales*, 3. pp. 77-120.
- Sánchez Mosquera, M. (2013). “De los acuerdos generales de renta a la concertación social competitiva europea. El caso español. 1977-2012”. *Trabajo. Revista andaluza de relaciones laborales*, 28. pp. 119-140.
- Sánchez Mosquera, M. (2016). “Concertación social y transición a la democracia en la Península Ibérica. Un análisis comparado del corporatismo en España y Portugal, 1976-1986”. *Revista de la Historia de la Economía y de la Empresa*, 10. pp. 321-342.
- Serna, M. y Ermida Uriarte, O. (1994). “El tripartismo”. *Revista Derecho Laboral*. Montevideo.
- Serrano Sanz, J. M. (1994) “Crisis económica y transición política”. *Ayer*, 15. pp.135-164.
- Simón Arce, R. (2013). “Ayer España enrojeció: El Partido del Trabajo de España, y el sindicalismo de clase en los setenta”. En Aroca, M. y Vega, R. (dir.). “Análisis históricos del sindicalismo en España. Del franquismo a la estabilidad democrática (1970-1994)”. pp. 85-92.
- Simón Pérez, H. J. (2003). “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 41, pp. 69-88.
- Schmitter P. C. y Lehmbruch, G. (eds.). (1979). “Trends towards corporatist intermediation”. Londres. Sage Publications.
- Schmitter, P. C. (1985). “Neocorporatismo y Estado” *REIS*, 31. 1985. pp.47-78.
- Schmitter, P.C. (1991). “La concertación social en perspectiva comparada”. En Espina, A. (comp.). “Concertación social, neocorporatismo y democracia”. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp. 67-80.
- Sans Molas, J. (2011): “Entre las instituciones y la movilización: la crisis de la izquierda radical durante la Transición”. En “V Congreso Internacional Historia de la Transición en España”. Almería. pp. 649-665.
- Soto Carmona, A. (1988). “La transición a la democracia. España, 1975-1982”. Madrid. Alianza Editorial.
- Soto Carmona, A. (1988). “Huelgas en el franquismo: causas laborales, consecuencias políticas” *Historia Social*, 30.
- Soto Carmona, A. (1988a). “La transición a la democracia. España, 1975-1982”. Madrid. Alianza.

- Soto Carmona, A. (1993). “Comisiones Obreras en la transición y consolidación democrática: de la asamblea de Barcelona a la huelga general del 14-D (1976-1988)” En RUIZ, D. (Dir.); “Historia de Comisiones Obreras. (1958-1988)”. Madrid. Siglo XXI. pp. 451-521.
- Soto Carmona, A. (1996). “Conflictividad social y transición sindical”. En Tusell, J y Soto Carmona, A. (Eds.). “Historia de la transición (1975-1986).” Madrid. Alianza Editorial
- Taboadela, O. (1990). “Sindicalismo contemporáneo: una revisión”. *Política y Sociedad*, 5. Madrid. pp. 65-71.
- Toledano Redondo, R. (dir.). (2009). “230 carteles de congresos de la Unión General de Trabajadores. 1976-2008”. Córdoba. Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía, FUDEPA.
- Val del Olmo, J. A. (2004). “Tres de marzo. Una lucha inacabada”. Victoria-Gasteiz. Colección Memoria Obrera Fundación Federico Engels. Evagraf.
- Vega García, R. (2011). “Historia de la UGT. La reconstrucción del sindicalismo en democracia, 1976-1994”. Madrid. Vol. 6. Siglo XXI.
- Villasmil Prieto, H. (2001). “Diálogo, Tripartismo y Concertación Social: una introducción a los Consejos Económicos y Sociales”. San José. OIT-PRODIAC.
- Villasmil Prieto, H. (2002). “La estrategia del diálogo social: de la concertación al reparto del poder decisorio en las relaciones laborales”. Oficina Internacional del Trabajo. OIT.
- VV.AA. (1991). “50 años de CÓRDOBA”. Imprenta Provincial de Córdoba. Córdoba.
- Ysàs Molinero, H. (2014). “Algunas reflexiones sobre la crisis de la concertación social en España y Europa”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2. pp. 127-130.
- Zapico Ramos, J. M. y Aparicio Baruque, R. (2005). “La UGT de Córdoba: 1970-2002. Una aproximación a su historia”. Córdoba. Comisión Ejecutiva Provincial de UGT-Córdoba. Imprenta Provincial de Córdoba.
- Zaragoza, A. y Varela, J. (1988). “Pactos sociales y corporatismo en España”. En Zaragoza, A. (Comp.). “Pactos sociales, sindicatos y patronal en España” Madrid. Siglo XXI. pp. 43-74.

### **Siglas y abreviaturas.**

ABI	Acuerdo Básico Interconfederal.
AISS	Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales.
AMI	Acuerdo Marco Interconfederal.
AP	Alianza Popular.
ASA	Alianza Socialista de Andalucía.
BR	Bandera Roja.
CC.OO	Comisiones Obreras.

CECO	Confederación de Empresarios de Córdoba.
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
COAN	Comisión Obrera de Andalucía.
CNT	Confederación Nacional del Trabajo.
CNS	Central Nacional Sindicalista.
CSUT	Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores.
ELA-ST	Eusko Langileen Alkartasuna. Solidaridad de Trabajadores Vascos.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
FTT	Federación de Trabajadores de la Tierra.
HOAC	Hermandad Obrera de Acción Católica.
INI	Instituto Nacional de Industria.
IPC	Índice de Precios al Consumo.
JOC	Juventud Obrera Católica.
LCR	Liga Comunista Revolucionaria.
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical.
NOC	Norma de Obligado Cumplimiento.
OCE(BR)	Organización Comunista de España (Bandera Roja).
OICE	Organización de Izquierda Comunista de España.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ORT	Organización Revolucionaria de Trabajadores.
OSE	Organización Sindical Española.
PCE	Partido Comunista de España.
PER	Plan de Empleo Rural.
PIB	Producto Interior Bruto.
PSA	Partido Socialista de Andalucía.
PSOE	Partido Socialista Obrero Español.
PSP	Partido Socialista Popular.
PTA	Partido del Trabajo de Andalucía.
PTE	Partido del Trabajo de España.
SAT	Sindicato Andaluz de Trabajadores.
SOC	Sindicato de Obreros del Campo.
SU	Sindicato Unitario.
UAGA	Unión de Agricultores y Ganaderos de Andalucía.
UCD	Unión de Centro Democrático.
UGT	Unión General de Trabajadores.
USO	Unión Sindical Obrera.

## Anexo. Fotografías e imágenes

### Asamblea constituyente de la U.P. de CC.OO de Córdoba (27 de marzo 1977).



De izquierda a derecha: Santiago Marzo, Laureano Mohedano; Manuel de la Rubia; Idefonso Jiménez; Eduardo Saborido; Francisco Ferrero; Antonio Delgado. Fuente "La Voz Obrera", n. 3, marzo 1977

### Concentración en la AISS (Córdoba) en solidaridad con despedidos de Monoplast.



Fuente "La Voz Obrera", n. 3, marzo 1977.



### Manifestación del 1 de mayo de 1977 en Córdoba.

De izquierda a derecha: Laureano Mohedano; Manuel Rubia; Francisco Ferrero; Rafael Laguna. Fuente colección fotográfica. Archivo Histórico CC.OO-A.

## Convocatoria de huelga general por el SOC para febrero de 1978.

¡¡ TODOS EN PILE EL 27 Y 28 DE FEBRERO !!

Esta lucha es muy importante. No vamos a ir por separado, hoy un pueblo y mañana otro, sino que va a ser una lucha de todos los jornaleros de Andalucía en la semana del 22 al 28 de febrero, con acciones de todo tipo, incluyendo la Huelga General para los días 27 y 28.

Para que sea lo más extensa posible vamos a llamar a la solidaridad a los compañeros de la industria y de la construcción y a otros sectores del pueblo.

Ningún jornalero puede quedarse cruzado de brazos, ningún pueblo tiene que quedarse sin asamblea para preparar la huelga, ninguna de esas reivindicaciones puede quedarse sin ser exigida.

Compañeros:

TODOS A PREPARAR LA SEMANA DE MOVILIZACIONES EN EL CAMPO

TODOS A LA HUELGA LOS DÍAS 27 y 28 DE FEBRERO.

SINDICATO DE OBREROS DEL CAMPO DE ANDALUCIA  
DE LA  
CONFEDERACION DE SINDICATOS UNITARIOS DE TRABAJADORES

**¡Jornalero:  
Unete al S.O.C. en  
la lucha contra el paro**

**A TODOS LOS  
JORNALEROS  
DE ANDALUCIA**



**27 y 28 de Febrero:**

**A LA HUELGA GENERAL  
POR SOLUCIONES DURADERAS AL PARO**

**Sindicato de Obreros del Campo  
de Andalucía **CSUT****

Fuente. Instituto de Sociología y Estudios Campesinos Universidad de Córdoba (ISEC).

## IV Congreso Provincial de UGT Córdoba (julio 1978)



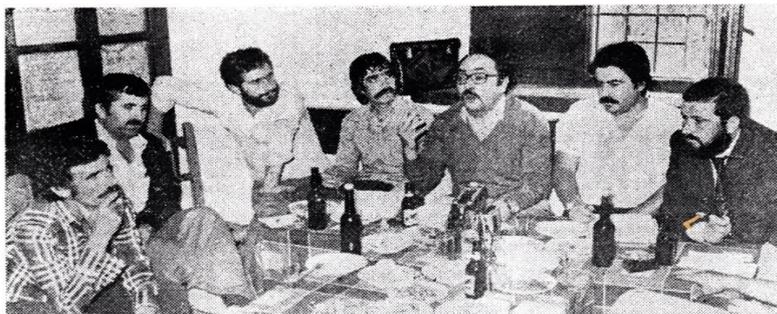
Fuente: Toledano Redondo, R. (2009:196).

## Manifestación del 1 de mayo de 1979 en Córdoba.



Fuente: Diario "Córdoba", 2 de mayo de 1979.

## Rueda de prensa del Secretariado Provincial de CC.OO de Córdoba, octubre 1979.



Dirigentes provinciales de CC. OO. durante la rueda de prensa celebrada ayer.  
(Foto Ricardo)

**Según las estimaciones del Secretariado Provincial**  
***Unos 2.200 trabajadores cordobeses***  
***irán a la concentración nacional***  
***de CC. OO.***

Fuente: Diario "Córdoba", 9 de octubre de 1979.

Cartel de UP CC.OO de Córdoba (octubre de 1979) explicando los motivos de la concentración nacional.

# UNION PROVINCIAL DE COMISIONES OBRERAS

## A TODOS LOS TRABAJADORES:

El aumento del paro, de los expedientes de crisis, la subida de los precios, el abandono de la agricultura, el deterioro de la Sanidad y la Enseñanza Estatal, el desmantelamiento de la empresa pública, la marginación de la juventud, los cierres de pequeñas y medianas empresas y la congelación salarial son los grandes problemas del país, la preocupación cuando no la angustia de los trabajadores y las capas medias. En zonas como la andaluza la gravedad es mucho mayor.

El Programa Económico elaborado por el gobierno no dará solución a esta problemática, incluso va a aumentarla. Sólo se dirige a beneficiar a los monopolios, las multinacionales y la banca. Todos los demás sectores sociales lo han criticado.

Por otra parte existe una ofensiva GOBIERNO-PATRONAL encaminada a restar fuerza al papel de los trabajadores en la sociedad, en las empresas y a dividir a los Sindicatos obreros.

Comisiones Obreras, es consciente de la necesidad de una negociación entre todos los sectores afectados para dar una salida positiva a la crisis económica y social, y a la elaboración de unas leyes laborales democráticas.

No es esa hoy la disposición del gobierno. Podrá llegarse a ello de existir una presión social que lo fuerce.

Toda esta situación debe ser ampliamente discutida por los trabajadores en asambleas a todos los niveles.

## Que queremos defender en la Negociación:

- Un programa nacional contra el paro y por el pleno empleo, que se base:
- Planificación de cultivos y transformación de la agricultura.
- Reducción de la jornada laboral y anticipación de la jubilación.
- Capacitación profesional de la juventud y la mujer.
- Inversión en la empresa pública y ayuda a las PYME.
- Seguro de Paro suficiente y garantías del trabajo en el empleo comunitario etc.
- Un estatuto de los trabajadores que permita que la democracia entre en las empresas.
- Una revisión salarial que esté de acuerdo con la subida de precios y que concretamos en un 7'3 %.
- Devolución del Patrimonio Sindical que acumulamos los trabajadores con nuestras cuotas obligatorias durante el franquismo y que hará posible una capacidad de defensa mayor ante la patronal.

Porque para negociar hace falta la combatividad y la acción unida de la clase trabajadora, te invitamos:

- A participar en las asambleas, reuniones, etc. que realicen en tu empresa, rama o pueblo.
- Asistir a la Concentración que vamos a realizar el día 14 de Octubre todos los trabajadores (Catalanes, Vascos, Gallegos... Andaluces) en Madrid.
- Compañeros: Una nueva forma de lucha vamos a realizar. **NUESTRO LEMA:**

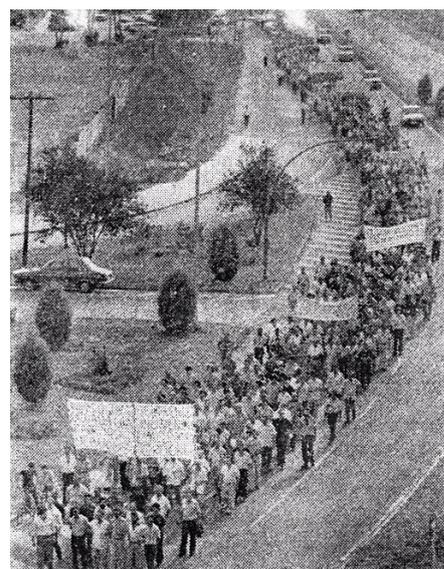
**Ningún Centro de trabajo, ningún Pueblo sin representación en la Concentración de Madrid.**

Para más información en los locales de Comisiones Obreras (CC. OO.)

**CORDOBA, OCTURE 1979**

Dep. Leg. CO-489-79 IMP. MODERNA - MALAGA, 9 - CORDOBA

### Manifestación trabajadores de SECEM, 29 septiembre 1980.



Fuente: Respectivamente, colección fotográfica. Archivo Histórico CC.OO-A; Diario "Córdoba", 30 septiembre de 1980

### V Congreso Provincial de UGT Córdoba (junio 1980).



Fuente: Toledano Redondo, R. (2009:197).

