
EL MOVIMIENTO OBRERO EN LA TRANSICION: OBJETIVOS POLITICOS Y ORGANIZATIVOS*

Robert Fishman

En los últimos años el movimiento obrero español ha tenido que enfrentarse con una doble tarea: por un lado, la necesidad de contribuir a la transición a la democracia y a la consolidación del nuevo sistema político, y por otro, el conseguir sus propios objetivos organizativos, es decir, la expansión de su presencia y apoyo entre los trabajadores logrando reivindicaciones concretas para éstos. No ha sido fácil llevar a cabo este doble desafío. A la dificultad de satisfacer los dos objetivos, el general de contribuir a la estabilización del sistema político y el particular del movimiento obrero, hay que sumar la tensión que puede existir en algunas ocasiones entre estos dos objetivos básicos. A pesar de las dificultades del proceso de implantación del sindicalismo en el contexto de una transición política y una crisis económica, se ha conseguido una presencia bastante generalizada de los sindicatos en los centros de trabajo, pero no se ha alcanzado un nivel de afiliación o poder sindical comparable a la mayoría de los países de Europa occidental.

* Quisiera agradecer los comentarios de Juan Linz, Josep Rodríguez y Rocío de Terán a una versión previa de este trabajo. Deseo, asimismo, agradecer las becas Fulbright y de la Social Science Research Council que me facilitaron la posibilidad de investigar este tema. Por limitaciones de espacio, no puedo mencionar las muchas personas que me ayudaron en el trabajo de investigación, pero no puedo dejar de agradecer especialmente a Juan Linz y al equipo DATA que ofrecieron consejos y ayuda en todo momento de la investigación. El apoyo del CIS, ofrecido por Rafael López Pintor, hizo posible la encuesta.

En este trabajo se considera el proceso de implantación de los sindicatos, y los problemas con los cuales se enfrentan los sindicalistas desde el punto de vista de los líderes a nivel de empresa. Se aportan nuevos datos, analizando algunos de los resultados de una encuesta realizada en 1981 con el apoyo del CIS¹.

El papel específico de los líderes de empresa

Los sindicatos ni se forman ni se hacen fuertes o débiles solamente en función de la agregación automática de las opiniones y los intereses del conjunto de los trabajadores como individuos. En su estudio comparativo de la formación de los movimientos obreros en Chile y Francia, Valenzuela ha formulado la visión de este proceso como uno de selección de uno o más grupos de liderazgo sindical para «llenar el espacio organizativo del movimiento obrero»². El éxito en la competencia entre distintos grupos para llenar este espacio se basa en «la obtención de a) el apoyo de un número significativo de trabajadores, b) la vinculación organizativa, es decir, la formación de una red

¹ Quisiera agradecer el apoyo del CIS y de Rafael López Pintor en la realización de esta investigación, que hizo posible obtener una muestra representativa. Quisiera también agradecer la colaboración de los entrevistados y de las centrales sindicales. Por razones de espacio tengo que dejar para otra publicación más extensa mi agradecimiento a las muchas personas que facilitaron este trabajo.

La encuesta se basa en una muestra aleatoria y estratificada de los centros de trabajo que celebraron elecciones sindicales en 1980 en las provincias de Madrid y Barcelona. En cada centro de trabajo se entrevistó a un miembro del comité de empresa, normalmente el presidente o el secretario. La muestra se estratificó por tamaño de empresa y excluía aquellas que tienen menos de 50 trabajadores. El número de representantes a entrevistar estaba en función (aproximada) del número de electores en las elecciones sindicales en cada estrato de tamaño de empresa. Estaba incluido tanto el sector de servicios como el de industria; sólo se excluyeron las universidades y el sistema sanitario. La encuesta se llevó a cabo entre mayo y noviembre de 1981.

De una muestra original de 400 se llegaron a hacer 324 entrevistas válidas, una tasa de respuesta del 81 por 100, alta para un estudio de este tipo, sobre todo que no admite la posibilidad de sustitución. Las que no se pudieron celebrar no lo fueron en muchos casos por negativas de los muestreados, sino que se debieron a otros problemas: el cierre definitivo de la empresa, errores de las propias listas de empresas que habían celebrado elecciones y la negativa de la empresa de permitir que se contactara con el comité. En estos casos a veces fue posible hacer el contacto a través de los sindicatos. Por tanto, hubo pocos casos de verdaderas negativas por parte de los muestreados.

Este artículo se refiere a los entrevistados de muchas formas distintas —líderes, dirigentes o representantes sindicales de empresa o de fábrica, sindicalistas claves, etc.— para evitar la repetición excesiva incluso a coste a veces de la precisión. Las referencias al sindicalismo dentro de las fábricas tienen realmente la intención de aplicarse a todos los centros de trabajo, sean o no fábricas, donde existe el sindicalismo.

² Véase J. Samuel VALENZUELA, *Labor Movement Formation and politics: The Chilean and French Cases in Comparative Perspective, 1850-1950*. Tesis doctoral, Nueva York, Columbia University, 1979.

con alcance nacional, c) el reconocimiento de los empresarios, y d) el reconocimiento del Estado»³. La presencia de otras variables, aparte del apoyo de los trabajadores, en el desarrollo del sindicalismo explica cómo en diferentes contextos nacionales unas clases trabajadoras parecidas sociológicamente, o por lo menos económicamente, pueden encontrar su expresión en distintos tipos de sindicalismo. Aquí se abordan los problemas del sindicalismo español actual desde el punto de vista del liderazgo a nivel de empresa, uno de los factores claves de la vida sindical que no es simplemente un reflejo de las características de la mayoría de los trabajadores.

La importancia específica de los líderes trabajadores a nivel de fábrica se basa en distintos aspectos de su papel en la actividad sindical. Ante todo, para que un sindicato pueda existir y tener afiliados dentro de una empresa, es necesario, en primer lugar, que exista un liderazgo para crear una presencia organizativa (por muy débil o ineficaz que pueda ser en algunos casos) dentro del centro de trabajo. *La existencia de un liderazgo dentro del centro de trabajo no se puede dar por supuesta de antemano, y es uno de los retos a los sindicatos.* Para que los trabajadores tengan la posibilidad de apoyar una opción sindical, que en principio les pueda resultar atractiva y que tenga gran representatividad a nivel nacional, ésta también tiene que estar presente dentro de la empresa. Además, al llevar la actividad sindical a la empresa los líderes pueden tener experiencias y un conocimiento de los problemas no necesariamente compartidos por todos los trabajadores. Finalmente, las actitudes de los líderes merecen nuestra atención por su peso en los sindicatos y porque cualquier diferencia sistemática que pueda haber entre actitudes del conjunto de los trabajadores y las de los líderes es, en sí, un factor importante a tener en cuenta.

La existencia o ausencia de líderes en el centro de trabajo se puede medir por la presentación o no de candidatos en las elecciones sindicales. Se ha estimado que en las elecciones de 1980 las empresas que las celebraron concentraban entre un 52 y un 57 por 100 de los trabajadores con derecho a participar⁴. En las demás empresas el hecho de que no hubiera elecciones se explica por la ausencia de cualquier liderazgo dispuesto a representar a los trabajadores. Este problema ha sido especialmente grave en las empresas pequeñas. Así, en muchas empresas, sean cuales sean las actitudes del conjunto de los trabajadores, no hay vida sindical porque no hay nadie dispuesto a hacer el esfuerzo necesario. En las empresas donde se celebran elecciones existe, por lo menos, un grupo de liderazgo. Sin embargo, en muchas de estas empresas los sindicatos representativos a escala nacional, fundamentalmente Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), no compiten realmente por lograr el apoyo de los trabajadores porque sólo uno de los dos

³ *Ibid.*, pp. 323-324.

⁴ Véase *Elecciones sindicales de 1980. Un primer análisis*, UGT, Madrid, 1975.

está presente. En las empresas de los líderes encuestados ni siquiera CCOO, el sindicato con mayor presencia en Barcelona y Madrid, llegó a presentar candidatos en todas las empresas (ver tabla 1). (Todas las entrevistas, por supuesto, se hicieron en empresas donde había habido elecciones sindicales. No se

TABLA 1

Presencia de las centrales sindicales dentro de las empresas: % de las empresas en las cuales el sindicato presentaba candidatos en 1980

	Barcelona	Madrid	Total
Candidatura CCOO	85,7	87,1	86,4
Candidatura UGT	68,2	77,1	72,8
Candidatura USO	12,3	10,6	11,4
Candidatura CSUT	9,1	4,1	6,5
Candidatura SU	1,9	12,9	7,7
(N)	(154)	(170)	(324)

puede estudiar el liderazgo sindical donde no existe.) Los entrevistados señalan la presentación de candidatos por Comisiones en un 86,4 por 100 de sus empresas; incluso este sindicato tiene que hacer un esfuerzo por atraerse a los trabajadores y desarrollar un liderazgo a nivel de empresa. La UGT pudo presentar su alternativa en el 72,8 por 100 de las empresas de la encuesta dejando más de la cuarta parte de éstas sin ninguna presencia ugetista. El problema fue especialmente grave en Barcelona, de gran concentración industrial, donde la presencia de candidaturas de la UGT sólo alcanza el 68,2 por 100. Esta falta de líderes y cuadros a nivel de empresa es el mayor problema de la UGT. La estrategia moderada de este sindicato pudo haber tenido mucho éxito para obtener el apoyo del conjunto de los trabajadores, pero, evidentemente, no ha conseguido motivar a éstos tanto como CCOO y no logró el liderazgo. Las otras centrales no han podido presentar su alternativa más que en una minoría de empresas. La falta de dirigentes y cuadros es uno de los condicionantes básicos que, junto con otros, determina las posibilidades de éxito o fracaso de los distintos sindicatos. Sin detenernos más en la cuestión, hay que insistir en que el problema de la falta de liderazgo dentro de las empresas debería estar siempre presente en el análisis del sindicalismo. Una de las pocas manifestaciones públicas de reconocimiento de la importancia de este problema por parte de las centrales fue el intento de CCOO de Cataluña por animar a los trabajadores a presentarse a las elecciones sindicales de 1980 mediante una campaña de carteles públicos con el *slogan*, «Preséntate a delegado. Tus compañeros confían en ti».

Otro factor que contribuye a la importancia específica de los dirigentes de fábrica en la implantación del sindicalismo es el hecho de que sus actitudes y opiniones pueden diferenciarse sistemáticamente de las del conjunto de los trabajadores. En la España de hoy el liderazgo de empresa es más radical que la mayoría de los trabajadores. Gracias a las importantes encuestas entre trabajadores industriales llevadas a cabo por Pérez Díaz en 1978 y 1980⁵, se pueden comparar las actitudes de estos dos grupos: los trabajadores y sus representantes sindicales. Con respecto a la visión de la empresa, bien como un equipo caracterizado por sus intereses en común o bien como una oposición fundamental entre el empresario y los trabajadores (véase tabla 2), los dirigentes suelen ser más radicales, optando más que los trabajadores por la oposición fundamental como descripción de la empresa. El 64,2 por 100 de los líderes frente al 38,9 por 100 de los trabajadores, en 1980, y el 44,2 por 100 en 1978, ven la empresa fundamentalmente como un lugar de conflicto. Esta visión es más frecuente entre los representantes de CCOO, llegando al 70,9 por 100. Sin embargo, la diferencia con la UGT es mínima: en la central socialista, el 67,1 por 100 apoya la interpretación conflictiva de la empresa. Este dato plantea uno de los temas más interesantes del estudio. A pesar de la competencia entre CCOO y UGT, los líderes de empresa de los dos sindicatos se asemejan en su forma de ver muchos problemas y cuestiones, e incluso en aquellos temas en los que existen diferencias importantes entre los dos sindicatos siempre hay minorías significativas que piensan como la mayoría del otro sindicato. En muchos sentidos los representantes de los dos sindicatos mayoritarios forman un grupo bastante homogéneo, con los mismos problemas, a pesar de la existencia de algunas diferencias políticas. Es también significativo que incluso los representantes independientes tienden más que el conjunto de los trabajadores a defender la visión conflictiva de la empresa.

Habría que decir, haciendo un breve paréntesis, que las diferencias entre las opiniones de la mayoría de los trabajadores y las de sus representantes no les quita legitimidad democrática a los dirigentes sindicales. El papel de éstos no es simplemente el de reflejar mecánicamente las opiniones de los trabajadores, sino el de ayudar a coordinar la defensa de sus intereses. Los trabajadores, al fin y al cabo, han elegido a estos líderes sindicales para que les representen, y si lo han hecho a pesar de la existencia de estas diferencias de actitudes, tiene que ser o porque no existen líderes más moderados dispuestos a ofrecerse como representantes o porque los trabajadores piensan que los diri-

⁵ Entre las publicaciones de Víctor PÉREZ DÍAZ, véanse *Clase obrera, partidos y sindicatos*, Madrid, Fundación del Instituto Nacional de Industria, 1979; *Clase obrera, orden social y conciencia de clase*, Madrid, Fundación del Instituto Nacional de Industria, 1980, y "Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva en 1980", *Papeles de Economía Española*, núm. 6, Madrid, 1980. Otro importante estudio de las actitudes obreras y la conciencia de clase es José Félix TEZANOS, *¿Crisis de la conciencia obrera?*, Madrid, Mezquita, 1982.

TABLA 2

Comparación de las actitudes de los trabajadores industriales y los líderes a nivel de empresa

% de acuerdo con la afirmación	Trabajadores en industria *. Encuesta Pérez Díaz		Líderes sindicales a nivel de empresa 1981						
	1978	1980	CCOO	UGT	Otros sindicatos	Independientes	Barcelona	Madrid	Total
Mi empresa es como un equipo, donde hay un interés común en producir más y en beneficio de todos	52,1	56,4	22,0	28,0	35,5	50,0	33,8	28,2	30,9
Mi empresa no es como un equipo, porque hay una oposición fundamental entre los intereses de los empresarios y de los asalariados	44,2	38,9	70,9	67,1	64,5	47,1	62,3	65,9	64,2
Otras respuestas, no contesta	3,7	4,7	7,0	4,8	0,0	2,9	3,9	5,9	4,9
(N)	(3.443)	(2.126)	(141)	(82)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

* Los datos sobre los trabajadores en industria son del artículo de Víctor PÉREZ DÍAZ, "Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva en 1980", *Papeles de Economía*, núm. 6, 1980.

gentes elegidos son los más eficaces en la defensa de sus intereses (o por ambas razones). Además, sean cuales sean las actitudes de los líderes, no pueden tener éxito en una estrategia radical y conflictiva sin el apoyo de los propios trabajadores. Finalmente, habría que recordar que la relación entre las actitudes del liderazgo y del conjunto de los trabajadores no tiene que ser necesariamente la misma en todos los contextos nacionales y en todos los períodos históricos. En su estudio de las diferencias entre afiliados activos y no activos en un sindicato británico, Fosh concluyó que aunque los activos se encuentran generalmente más a la izquierda que los no-activos, con respecto a la visión de la empresa, los activos tienen *más* tendencia a verla como un equipo⁶.

Consideremos ahora el punto de vista de los propios representantes sobre esta cuestión. Los líderes sindicales piensan que los trabajadores son más moderados que ellos (véase tabla 3). Con respecto a los trabajadores de su propia empresa, el 60 por 100 de los dirigentes cree que son más moderados. Este porcentaje es bastante consistente entre los líderes de distintas opciones sindicales. Por lo menos con respecto a su propia empresa, la ideología de los líderes no interfiere en sus percepciones. Esto confirma el argumento que se ha presentado aquí sobre el carácter específico de los líderes y, lo que es más importante, demuestra que mayoritariamente están en contacto con esta realidad. El realismo de los encuestados al referirse a las condiciones de su propia empresa plantea la posibilidad de que ese 35 por 100 que afirma que los trabajadores tienen las mismas posiciones que los representantes, realmente se encuentre en empresas donde esas diferencias sean mínimas.

Al dejar la empresa para referirnos al conjunto de España, el consenso se reduce y la ideología empieza a jugar un papel. Una mayoría clara, el 59 por 100, reconoce el hecho de que los trabajadores suelen ser más moderados que sus representantes sindicales en toda España, pero el 14 por 100 (en comparación con tan sólo el 4 por 100 cuando la pregunta se refiere a la empresa del entrevistado) prefiere creer que los trabajadores son más radicales que los líderes. Esta minoría, pequeña pero significativa, está soñando con la existencia de un proletariado revolucionario traicionado por sus líderes nacionales. El porcentaje más alto que sostiene este punto de vista se encuentra entre los independientes y los que están afiliados a otros sindicatos, aparte de CCOO y

⁶ Véase Patricia FOSH, *The Active Trade Unionist: A Study of Participation at Branch Level*, Cambridge, Department of Applied Economics University of Cambridge, 1981, pp. 50-53. Un estudio que intenta abordar sistemáticamente (aunque sea con una muestra pequeña sobre todo en el número de líderes entrevistados) la relación entre las actitudes de los afiliados y los líderes sindicales es el de Howard HANDELMAN, "Oligarchy and Democracy in Two Mexican Labor Unions: A Test of Representation Theory", en *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, núm. 2, enero de 1977, pp. 205-218. En los dos sindicatos de electricidad que estudia, Handelman encuentra que en el más oligárquico el liderazgo se sitúa a la derecha de los afiliados en algunas cuestiones, mientras que en el más democrático el liderazgo se sitúa a la izquierda de los afiliados.

TABLA 3

*La opinión de los líderes sobre la relación entre las actitudes de los trabajadores y de los representantes sindicales.**

<i>Ven a los trabajadores de su propia empresa como:</i>	CC.OO.			UGT			Otros ***			No afiliados			Totales		
	B **	M **	Tot.	B **	M **	Tot.	B **	M **	Tot.	B **	M **	Tot.	B **	M **	Tot.
Más radicales	9	3	6	3	2	2	7	0	3	5	3	4	6	2	4
Más moderados	58	65	62	54	64	60	64	59	61	51	58	54	56	63	60
Misma posición	33	32	33	43	34	38	29	41	35	41	35	39	37	34	35
No sabe, no contesta.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	1	1	1
<i>Ven a los trabajadores en toda España como:</i>															
Más radicales	17	12	14	9	9	9	21	12	16	18	19	19	16	12	14
Más moderados	61	59	60	66	62	63	57	59	58	59	42	51	61	56	59
Misma posición	21	23	22	20	28	24	21	30	26	21	26	23	21	25	23
No sabe, no contesta.	2	7	4	6	2	4	0	0	0	3	13	7	3	6	4
(N)	(66)	(75)	(141)	(35)	(47)	(82)	(14)	(17)	(31)	(39)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

* Las preguntas eran: ¿Le parece que los trabajadores de esta empresa son más radicales que el conjunto de sus representantes sindicales, más moderados o de la misma posición política? ¿Y ahora en toda España?

** B = Barcelona.

M = Madrid.

*** Otros = Otros sindicatos.

UGT. Es muy difícil interpretar estas dos categorías por su gran heterogeneidad interna; aunque están generalmente a la derecha de CCOO y UGT, hay en ellas minorías con posiciones muy de izquierdas. Más interés tiene el 17 por 100 de Comisiones de Barcelona, el porcentaje más alto entre los encuestados de CCOO y UGT, que prefiere pensar que los trabajadores son más radicales que los líderes. Evidentemente, en Cataluña, donde el ala izquierda de CCOO tiene más fuerza, la posición ideológica de una minoría les lleva a una percepción no realista del conjunto de la clase trabajadora.

Antes de dejar el tema del papel específico de los dirigentes de empresa se puede considerar brevemente por qué no hay más trabajadores dispuestos a desempeñar el papel de liderazgo y por qué los que lo hacen suelen ser más radicales que el conjunto de la clase trabajadora. El tiempo, la dificultad, las frustraciones, y los importantes riesgos que implican las tareas de liderazgo deben desanimar a muchos trabajadores, mientras que, por el contrario, los muy comprometidos sí están dispuestos a aceptar estos costes. Valenzuela ha destacado las pautas de represión o reconocimiento por parte del Estado y los empresarios en la determinación del resultado del proceso social de selección del liderazgo y formación del movimiento obrero. La represión puede incidir en el tipo de liderazgo que surge, tanto porque el riesgo implicado desanima a los moderados, no tan insatisfechos, como porque induce a los que asumen las tareas de liderazgo a buscar explicaciones ideológicas contrarias al orden existente.

En el caso español, la represión, tanto por parte del Estado como por parte de los empresarios, ha formado parte del mundo de los líderes y militantes sindicales (véase tabla 4). La represión sistemática sufrida por el movimiento obrero durante el franquismo afectó directamente a un sector importante del liderazgo actual. Entre los entrevistados, el 16 por 100 afirma haber sido detenido por motivos sindicales o políticos, en la gran mayoría de los casos bajo el régimen de Franco. En el caso de CCOO casi la cuarta parte, el 24,1 por 100 de los líderes actuales a nivel de empresa, ha sido detenido. Quizá sea sorprendente que la cifra no sea más elevada dado el papel clave jugado por las CCOO en la oposición al franquismo. En la UGT, que no jugó un papel tan importante en la oposición durante los años sesenta y setenta, la proporción es un 12,2 por 100, la mitad de la cifra de CCOO. Es decir, que a pesar de las diferencias importantes entre las historias de ambas *organizaciones*, los líderes en tanto que individuos que llevan la presencia sindical al centro de trabajo, no mantienen grandes diferencias.

Es muy significativo que la variación entre el nivel de represión en Madrid y Barcelona es mayor que la que separa CCOO y UGT. El nivel de represión sufrido bajo el franquismo quizá pueda explicar algunas de las diferencias actuales entre el movimiento obrero en Barcelona y Madrid. Sin embargo, el intentar desarrollar tal explicación en este contexto daría lugar a un paréntesis demasiado complejo.

TABLA 4

La represión de la actividad sindical por los empresarios y el Estado

	Por sindicato				Por provincia		Totales
	CC.OO.	UGT	Otros	Independientes	Barcelona	Madrid	Todos
% que dice que ha habido un despido o más en la empresa en los últimos tres años por actividades sindicales *	9,9	9,8	9,7	4,3	7,1	10,0	8,6
% que ha sido detenido por actividades sindicales o políticas. (La gran mayoría de estas detenciones tuvieron lugar bajo el franquismo.)	24,1	12,2	22,6	1,4	9,1	22,4	16,0
	(141)	(82)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

* Habría que notar que en algunos de estos casos hay desacuerdo entre la empresa y los sindicatos sobre el verdadero motivo del despido, y que no todos los despedidos han sido delegados en el comité de empresa.

De todas formas, un dato fundamental debería quedar claro: el riesgo de la detención ha jugado un papel importante en el mundo sindical. Aunque los que han conocido personalmente la detención formen una minoría, todos los líderes saben que si cayera la democracia los riesgos para ellos serían muy altos.

La represión de la vida sindical por parte de los empresarios sigue siendo una realidad en muchas empresas, incluso bajo la democracia. Una minoría, pequeña pero todavía significativa, del 8,6 por 100 de los entrevistados afirma que ha habido por lo menos un despido por actividades sindicales en su empresa en los últimos tres años. (Habría que hacer notar que en algunos casos se consiguió la readmisión, bien mediante acción jurídica o bien mediante presión y negociación por parte de los sindicatos.) Es interesante constatar que no hay prácticamente diferencia en el nivel de represión según afiliación sindical del entrevistado, es decir, CCOO, UGT, y otros sindicatos, dejando de lado a los independientes. La variación entre las tres categorías de afiliación sindical va solamente del 9,7 al 9,9 por 100. Incluso los independientes constatan algunos casos de despido, aunque la cifra sea claramente inferior: el 4,3 por 100. Se puede decir que la represión empresarial es independiente del tipo de sindicalismo con el que se enfrenta (con la excepción de los representantes independientes). En la empresa, la represión como estrategia patronal no tiene efectos evidentes en la elección del sindicato mayoritario. O, para cambiar la dirección que se presupone en la causalidad, el hecho de que los líderes pertenezcan a uno u otro sindicato no influye en la probabilidad de que el empresario recurra a la represión. El fenómeno de la represión empresarial y de la diferencia entre empresas donde ocurre y donde no ocurre es un tema que merece más atención de la que aquí le podemos prestar.

En resumen, la represión ha sido uno de los factores importantes en la formación de la vida sindical y en las experiencias de los líderes. Sin embargo, este fenómeno no debería ser exagerado: entre el liderazgo actual sólo una minoría ha conocido personalmente los despidos o la detención por motivos sindicales en su empresa durante los últimos tres años.

Continuidades y discontinuidades históricas en el movimiento obrero

Uno de los temas sociológicos fundamentales planteados por la vuelta a la vida democrática después de cuatro décadas de autoritarismo, es el de las continuidades y discontinuidades reflejadas en las organizaciones políticas y en los grupos de interés que han surgido. ¿En qué medida las ideologías, organizaciones, y pautas políticas de la Segunda República han podido sobrevivir a los años de represión, y en qué forma las distintas actividades de oposición

al franquismo⁷ han podido contribuir a las actuales pautas asociativas y políticas? Esto se plantea no solamente en el análisis del sistema de partidos⁸ sino también en el estudio del movimiento sindical y las asociaciones empresariales⁹.

La importancia de abordar el estudio de la continuidad/discontinuidad se basa, en parte, en la necesidad de analizar el franquismo y de entender la capacidad de las organizaciones (o por lo menos de la cultura) obreras de mantenerse o crearse bajo condiciones de represión. Por otro lado, es fundamental tratar este tema para esbozar las dimensiones de la tarea del movimiento obrero al iniciarse la vida democrática, y para considerar cómo el sindicalismo se enfrenta con los retos políticos y económicos de los años de la transición, con un liderazgo a nivel de empresa ya establecido e implantado entre los trabajadores. Si las pautas y organizaciones históricas (o bien de la República o bien de la oposición al franquismo) han sobrevivido, han tenido que aportar a la vida democrática actual unos fundamentos importantes. Si no existe prácticamente continuidad, los partidos, sindicatos y otras organizaciones han tenido que empezar, literalmente, desde cero, y se hubieran visto obligados a demostrar urgentemente su eficacia para conseguir apoyo y atraer y formar a militantes y líderes. En su análisis de la transición, Maravall ha subrayado el papel de la memoria histórica en el resurgimiento del PSOE como la fuerza principal de la izquierda¹⁰. Sin embargo, se pregunta si no se trata realmente de orientaciones ideológicas en vez de lealtades organizativas específicas; entre los militantes socialistas del otoño de 1979 sólo uno de cada veinte ya era militante en el 76¹¹.

Dentro de las organizaciones hay una continuidad limitada pero significativa. La represión franquista de la UGT y la CNT consiguió reducir enormemente la presencia de estas centrales en España y cuando el movimiento obrero, en los años sesenta, volvió a incidir de una forma importante en la vida de las fábricas, estas centrales ya no gozaban de protagonismo. El socia-

⁷ Para un análisis de los distintos tipos y grados de oposición, con cierto énfasis en las formas parcialmente toleradas de oposición, véase Juan LINZ, "Opposition in and under an Authoritarian Regime: The Case of Spain", en R. DAHL (ed.), *Regimes and Oppositions*, New Haven, Yale University Press, 1973. Un excelente estudio de la oposición obrera y universitaria es el de José María MARAVALL, *Dictadura y disenso político*, Madrid, Alfaguara, 1978.

⁸ Véanse Juan LINZ, Manuel GÓMEZ-REINO, Francisco ANDRÉS ORIZO y Darío VILA, *Informe sociológico sobre el cambio político en España, 1975-1981*, Madrid, Fundación FOESSA, 1981, y José María MARAVALL, *La política de la transición, 1975-1980*, Madrid, Taurus, 1981. Obviamente, la crisis y disolución de la UCD cambia fundamentalmente el sistema de partidos que se analizaba en estos estudios.

⁹ Véase la ponencia presentada por Roberto MARTÍNEZ, "Employers Associations in Democratic Spain: The Individual Employer View", en el Congreso Mundial de Sociología, México, 1982.

¹⁰ Véase MARAVALL, *La política de la transición*, pp. 39-43; 86-92.

¹¹ *Ibid.*, p. 43.

lismo obrero prefranquista ha conseguido resurgir como una fuerza importante pero sin repetir exactamente el mapa histórico de su distribución por la geografía española. CCOO ha perdido el claro predominio que tenía en el movimiento obrero bajo Franco, compartiéndolo ahora con la UGT. El panorama sindical actual no es ni el de la España prefranquista ni el de los años de oposición a la dictadura. Sin embargo, ninguna de las dos centrales mayoritarias ha aparecido por primera vez durante la transición democrática. Pero es obvio que no es suficiente constatar la continuidad en los nombres de los sindicatos.

Para abordar cuidadosamente el problema de la continuidad/discontinuidad hay que analizar el historial de actividades de los individuos que actualmente constituyen las organizaciones, o de sus padres. Al empezar la actividad democrática los nombres de UGT y CCOO tenían cierto atractivo *pero esto no significaba en ninguno de los dos casos la existencia de una organización suficiente para la tarea del momento histórico: la de llegar al conjunto de la clase trabajadora en sus centros de trabajo*. Si este problema organizativo fundamental ha sido generalmente reconocido en el caso de la UGT, quizá lo haya sido menos para CCOO. Hay que recordar que las CCOO, tan importantes en la oposición al franquismo, aún no formaban un sindicato sino un movimiento unitario y como tal no tenían una frontera organizativa (es decir, unas líneas de división muy claras entre los que participaban y los que no lo hacían)¹². Cuando en 1976 Comisiones decidió convertirse en una central sindical, empezó una transición, a veces difícil, en la cual algunos de los que habían participado en el movimiento lo abandonaron y muchos otros fueron reclutados por primera vez¹³. ¿Con qué base histórica contaban ambos sindicatos cuando se organizaron bajo la democracia? Más específicamente, nos deberíamos preguntar sobre el liderazgo que ya se viene analizando: el de los centros de trabajo, en los que hay que establecer la presencia sindical. ¿Continúan estos líderes un trabajo que ya estaban haciendo, de una forma o de otra, bajo las difíciles condiciones de represión de la actividad sindical normal? O, por lo menos, ¿realizan actualmente un trabajo sindical que ya conocían indirectamente a través de las historias que se contaban en la familia sobre el sindicalismo prefranquista? O, por el contrario, ¿llegan los líderes dentro de las empresas a las tareas sindicales por primera vez durante la transición a la democracia?

¹² Para la historia de los sindicatos durante la época de la clandestinidad y la vuelta a la libertad sindical, véase Fernando ALMENDROS MORCILLO, Enrique JIMÉNEZ-ASENJO, Francisco PÉREZ AMORÓS y Eduardo ROJO TORRECILLA, *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*, Barcelona, Península, 1978. Para una descripción excelente del movimiento obrero en una de las comarcas donde más fuerza tenía durante el franquismo, véase Ignasi RIERA y José BOTELLA, *El Baix Llobregat, quince años de luchas obreras*, Barcelona, Blume, 1976.

¹³ Para una explicación "oficialista" de la conversión de CCOO en una confederación sindical, véase Julián ARIZA, *La Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, Barcelona, Avance, 1977.

Veamos primero la historia de participación en el sindicalismo de las familias de los encuestados. Lo significativo es lo poco que explican las lealtades históricas (véase tabla 5). El resurgimiento de la UGT después de tantos años sin ningún peso significativo no se puede explicar por el pasado socialista de las familias de los líderes actuales. Sólo el 18,3 por 100 de los encuestados de la UGT afirma que sus padres tenían una orientación ugetista. Por tanto, la gran mayoría de los líderes de empresa de la UGT no llega al sindicato socialista como resultado de la posición histórica de la familia, heredada de los padres. Además, aquellos entrevistados que señalan la existencia de una orientación sindical ugetista en sus padres no se han dirigido unánimemente a la UGT actual, sino que también han acabado, en muchos casos, participando en el desarrollo de otras opciones sindicales. De hecho, si la relación entre el sindicato del padre y el sindicato del entrevistado se analiza en la dirección contraria, resulta que los hijos de padres ugetistas acaban con más frecuencia en CCOO (42,1 por 100) que en la propia UGT (39,5 por 100). Esta discrepancia de los porcentajes, según sea la dirección en que se analice la relación, resulta de la presencia en la muestra de más líderes de CCOO que de UGT. Sin embargo, esta presencia mayor de Comisiones no es ni accidente ni error estadístico sino consecuencia lógica del hecho de que realmente hay más líderes de CCOO que de UGT a nivel de empresa (por lo menos en Barcelona y Madrid, las dos provincias de la encuesta). Por tanto, el renacimiento de una amplia presencia organizativa de la UGT no se puede interpretar como el redescubrimiento de las lealtades familiares después de un paréntesis de casi cuatro décadas. Son pocos los líderes actuales que pueden identificar una participación de sus padres en la UGT, e incluso entre los que lo hacen, esta tradición familiar no es una garantía de que el hijo opte por UGT en vez de por CCOO.

Es cierto que si este estudio se hubiese realizado a escala nacional en vez de en las dos provincias más importantes, es muy probable que se hubiesen encontrado más continuidades históricas en algunos contextos regionales. Sin embargo, incluso, si se diera ese resultado en algunas zonas del país, no cambiaría la conclusión general: la continuidad familiar en la militancia ugetista no es una regla sino la excepción, y como tal no puede explicar el resurgimiento de este sindicato.

Puesto que CCOO no existía antes del franquismo, no hay motivos para esperar que la repetición de las pautas de militancia prefranquistas influya en el desarrollo de este sindicato. Comisiones ha podido atraer en la misma proporción a líderes con un pasado familiar en la UGT y en la CNT. Parece que el pasado sindical prefranquista ni facilitó ni dificultó la formación de un nuevo liderazgo en CCOO. Por tanto, estos datos no apoyan los intentos

TABLA 5

Orientación sindical de los padres de los encuestados

<i>Sindicato de los padres</i>	<i>Por sindicato</i>				<i>Por provincia</i>		<i>Totales</i>
	<i>CC.OO.</i>	<i>UGT</i>	<i>Otros</i>	<i>Independientes</i>	<i>Barcelona</i>	<i>Madrid</i>	<i>Todos</i>
UGT	11,3	18,3	3,2	8,6	7,8	15,3	11,7
CNT	9,2	9,8	3,2	2,9	12,3	2,9	7,4
CNT y UGT	0,7	0,0	0,0	1,4	0,0	1,2	0,6
CC.OO.	5,0	0,0	0,0	0,0	1,9	2,4	2,2
Sindicato vertical	1,4	1,2	3,2	1,4	0,6	2,4	1,5
Ningún sindicato	53,9	62,2	80,6	64,3	63,6	58,2	60,8
Otras respuestas	6,4	4,9	3,2	7,1	1,9	9,4	5,9
No sabe, no contesta	12,1	3,7	6,5	14,3	11,7	8,2	9,9
(N)	(141)	(82)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

encaminados a encontrar continuidad entre la tradición cenetista y Comisiones, aunque aquélla se manifieste de una forma evolucionada¹⁴.

La actividad sindical de los padres de los encuestados varía mucho más por provincia que por sindicato del entrevistado. Este dato es un reflejo del hecho obvio que la CNT fue mayoritaria en Barcelona antes de la guerra mientras que en Madrid la UGT fue la central mayoritaria. Esta diferencia radical entre la política sindical de la Barcelona y el Madrid prefranquistas, como tantas cosas de aquella época, ha dejado relativamente poca huella en la España actual. A pesar de las diferencias que existen hoy entre la vida sindical en Madrid y Barcelona, el mundo sindical de las dos provincias se parece mucho más ahora que durante la República.

Una mayoría de los encuestados afirma que sus padres no pertenecían a ningún sindicato. Este dato es consecuencia, en parte, del hecho de que el régimen autoritario ha durado tanto tiempo que pudo impedir la transmisión intergeneracional de la lealtad sindical que se hubiera producido en otro caso. Por otro lado, un sector muy importante de la clase trabajadora actual se compone de recién llegados a las ciudades y a la industria¹⁵. Además, los años de la industrialización y de las migraciones masivas tuvieron lugar después de la dura represión de la posguerra que prácticamente acabó con el movimiento obrero histórico.

Sea cual sea la explicación a la falta de continuidad, las consecuencias siguen siendo las mismas: las centrales sindicales, ante la tarea que les esperaba en la vuelta a la democracia, no podían gozar de una reserva de lealtad basada en la supervivencia de las pautas familiares de lealtad o activismo en las organizaciones sindicales.

*El movimiento obrero en la oposición al franquismo:
bases organizativas para el sindicalismo democrático*

Si nos referimos a la continuidad con la actividad sindical de oposición al franquismo, es evidente que no son muchos los años que lo separan del sindicalismo actual. Sin embargo, hay una frontera histórica clara, en cuestiones

¹⁴ En Barcelona se alega frecuentemente la presencia dentro de las CC.OO catalanas de una herencia cenetista. El propio secretario general de la CONC, José Luis López Bulla, se refería a la importancia del pasado anarco-sindicalista en su intervención de bienvenida a los delegados al II Congreso de la C.S. de CC.OO en junio de 1981 en Barcelona. Si estos datos demuestran que no hay un vínculo histórico directo e importante, esto no quiere decir que no pueda haber una influencia menos directa a través de las experiencias y tradiciones difusas de la clase trabajadora en Cataluña.

¹⁵ Sobre las migraciones a las ciudades, véase Jaime MARTÍN MORENO, "Proceso de urbanización y estructura demográfica de las grandes ciudades españolas: referencia al fenómeno migratorio", en José CAZORLA PÉREZ (ed.), *Emigración y retorno: Una perspectiva europea*, Madrid, Instituto Español de Emigración, 1981.

sindicales, que separa ambos períodos. ¿Hasta qué punto se puede caracterizar el movimiento obrero actual como una continuidad del movimiento de oposición al régimen de Franco? Para plantear el problema en términos más prácticos, ¿en qué medida el sindicalismo ha podido basarse en unos líderes que ya en el franquismo se habían establecido entre los trabajadores con actividades sindicales de un tipo o de otro? ¹⁶. La respuesta a esta pregunta puede servir tanto para analizar hasta qué punto fue posible una vida sindical más o menos auténtica (no manipulada por el Estado y/o los empresarios) a pesar de las condiciones difíciles del franquismo, como para considerar si los sindicatos empezaron la vida democrática desde una posición de fuerza extensiva al conjunto de la economía, o más bien tuvieron que intentar establecer tal presencia rápidamente bajo las nuevas circunstancias.

La continuidad entre el sindicalismo actual y la oposición al franquismo (véase tabla 6) es mucho mayor que la que vimos al referirnos a la vida sindical prefranquista. Una minoría muy importante, el 39,3 por 100, afirma haber participado en la oposición sindical, y casi la cuarta parte, el 24,8 por 100, tuvo algún cargo elegido en el sindicato vertical, normalmente en el jurado de empresa, consiguiendo así cierta experiencia en la representación de los intereses de los trabajadores en las negociaciones de convenios (dentro de los límites impuestos por el sistema). El porcentaje más alto para cualquier tipo de actividad sindical es el 43,5 por 100 que participó en por lo menos una huelga. Es significativo que los que afirman haber participado en las negociaciones con los empresarios bajo el franquismo (27,8 por 100) son ligeramente superiores en número a los que tenían un puesto elegido en el sindicato vertical, y que por tanto tenían la responsabilidad legal de llevar las negociaciones de los convenios. Esta discrepancia entre las dos cifras confirma que hubo negociaciones que se llevaron fuera del limitado marco establecido por el régimen ¹⁷.

Aunque estas cifras indican un nivel de continuidad mayor de lo que vimos en el caso de las pautas de lealtad familiar, hay que recordar, sin embargo, que la mayoría de los líderes no responde afirmativamente a ninguno de estos indicadores de la actividad sindical. A pesar de la capacidad del movimiento obrero para sostener una tasa alta de huelgas bajo las condiciones de represión del período autoritario, al empezar ahora la vida democrática los

¹⁶ Sobre las distintas clases de actividad sindical aparte de las obvias, véanse las cuatro hipótesis, p. 296, en Robert FISHMAN, "The Labor Movement in Spain: From Authoritarianism to Democracy", en *Comparative Politics*, vol. 14, núm. 3, abril de 1982. Una versión abreviada de este artículo dirigida al lector español se ha publicado como el capítulo IX del *Informe sociológico sobre el cambio político en España*, op. cit.

¹⁷ Sin embargo, la poca diferencia sugiere que a pesar de la impresión general de que las negociaciones por parte del movimiento obrero de oposición fuera del marco de la OSE eran importantes, en realidad era un fenómeno bastante limitado.

TABLA 6

Participación en actividades sindicales bajo el franquismo

	Por sindicato				Por provincia		Totales
	CC.OO.	UGT	Otros	Independientes	Barcelona	Madrid	Todos
Tenía actividad de oposición sindical	59,6	28,4	35,5	12,9	37,9	40,6	39,3
Tuvo algún cargo elegido dentro del sindicato							
vertical	32,6	19,8	22,6	15,7	20,9	28,2	24,8
Participó en alguna huelga	59,6	32,9	32,3	28,6	48,7	38,8	43,5
Participó en negociaciones con los empresarios ...	34,8	22,0	32,3	18,6	24,7	30,6	27,8
(N)	(141)	(82)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

sindicatos no han podido encontrar un grupo *suficientemente grande* de líderes arraigados en las empresas y por tanto contando ya con la confianza de los trabajadores¹⁸.

Como era previsible, CC.OO. se destaca como el sindicato con más experiencia en la actividad sindical antes de la democracia. Sin embargo, a nivel individual, es decir, entre los entrevistados, la diferencia entre Comisiones y UGT es mucho menor de lo que podría sugerir la historia de ambas organizaciones. A pesar de la poca relevancia de la UGT en la España de los años sesenta y principios de los setenta, el 28,4 por 100 de los líderes de empresa de esta central dice haber tenido actividad de oposición sindical, cifra casi duplicada por CC.OO. Esta divergencia entre la historia de los individuos en posiciones de liderazgo y de las organizaciones como tales es aún más evidente con respecto a los cargos ocupados en el sindicato vertical. La diferencia radical entre CC.OO. y la UGT sobre la participación o no en el sindicato vertical se convierte en una diferencia relativa entre los dirigentes actuales a nivel de empresa: el 32,6 por 100 de Comisiones y el 19,8 por 100 de UGT tuvo un cargo elegido en la OSE. Aunque el porcentaje de CC.OO. sea bastante más elevado, en un sentido cualitativo, se podría decir que en los dos sindicatos estas cifras representan minorías significativas. Aunque la política de ocupación de la OSE protagonizada por Comisiones les haya beneficiado al poder disponer de líderes veteranos, ya conocidos por los trabajadores en la empresa por su papel en el sindicato vertical, estos dirigentes experimentados sólo forman la tercera parte del total de CC.OO.

El resurgimiento de la UGT no se puede explicar exclusivamente por la experiencia de algunos de sus dirigentes: estos individuos son una minoría en el total de líderes de esta central sindical. Sin embargo, el ascenso de la UGT con respecto a la posición tan poco significativa que tenía al final del régimen de Franco no se puede explicar sin tener en cuenta la capacidad del sindicato socialista para atraer a algunos líderes ya conocidos por los trabajadores por sus actividades bajo el franquismo (sin pertenecer a la UGT)

¹⁸ Algunos estudiosos del tema han sobreestimado la medida en que CC.OO. tenía líderes muy conocidos dentro de las fábricas desde hacía tiempo. Por ejemplo, J. A. SAGARDOY BENGOCHEA y David LEÓN BLANCO, en su importante libro *El poder sindical en España*, Barcelona, Planeta, 1982, al explicar la victoria de CC.OO. en las elecciones sindicales de 1978, afirman que había "que estar necesariamente presentes con líderes conocidos y prestigiados desde muy atrás" (p. 38). Esta insistencia en la importancia de tener unos líderes presentes en las empresas para ganar las elecciones es muy acertada pero no es compartida por algunos análisis de las elecciones sindicales. Sin embargo, Sagardoy Bengoechea y León Blanco se equivocan al argumentar que esta presencia tenía que haber sido conocida por los trabajadores "desde muy atrás". En las empresas puntas del movimiento obrero puede que sea cierto, pero en muchas otras, incluso CC.OO. tuvo que buscar nuevos líderes al empezar la vida democrática. Sin la participación de estos nuevos líderes en la construcción del sindicalismo democrático, las centrales no podrían haber conseguido nunca una presencia bastante generalizada y se hubieran tenido que limitar a aquellas fábricas donde ya eran fuertes bajo el franquismo.

cuando realizaban como individuos la misma clase de actividades que CC.OO. como organización.

Si se considera a las dos centrales como conjuntos de líderes-de-empresa, con sus redes de activistas, cuadros, y apoyo, se parecen mucho más que si se estudian principalmente a través de los escritos de y sobre sus máximos dirigentes. Sin embargo, no se debería exagerar esta conclusión; el liderazgo estatal de las centrales junto con sus posturas y escritos es, por supuesto, muy importante. E incluso entre los líderes de empresa se observan diferencias entre los dos sindicatos. Lo que pasa es que estas diferencias no son tan grandes como podríamos esperar si nos limitáramos a estudiar la historia escrita de los sindicatos.

Al analizar el tema de la continuidad/discontinuidad con estos datos nos hemos referido a las distintas formas de actividad sindical bajo el franquismo pero sin abordar, hasta ahora, la relación y las diferencias entre estas formas de actividad. Para poder entender la influencia de la actividad y formas de organización obreras del pasado en la actividad actual hay que intentar primero entender mejor el pasado. El problema fundamental es en qué medida toda la actividad sindical auténtica (es decir, el conjunto de presiones, negociaciones, reivindicaciones, etc., por parte de los trabajadores o sus representantes) estaba vinculada organizativamente al movimiento obrero de oposición. O, para invertir el orden de la pregunta, ¿en qué medida se puede constatar que los que afirman haber formado parte del movimiento obrero de oposición participaban realmente en formas concretas de actividad sindical? Aunque este problema no se puede analizar detenidamente aquí, el tema se puede plantear (véase tabla 7).

Existe una relación clara, pero no perfecta, entre la afirmación de actividad de oposición sindical y los indicadores más concretos de acciones en defensa de los intereses de los trabajadores. Limitándonos siempre a la época franquista, entre los que dicen haber sido activos en la oposición, el 70,9 por 100 participó en, por lo menos, una huelga; el 25,3 por 100 participó en alguna, a pesar de afirmar no haber estado en la oposición. El grupo de oposición tiene un porcentaje de participación en las negociaciones con los empresarios más de tres veces mayor que el del grupo de no oposición. La diferencia, entre los que ocuparon algún cargo elegido en el sindicato vertical es algo menor: el 39,4 por 100 del grupo de oposición y el 15,5 por 100 del grupo de no oposición.

Estos resultados —y, sobre todo, la presencia de indicios de cierta actividad verdaderamente sindical (y no limitada a la ocupación formal de cargos elegidos en el sindicato vertical) en el grupo de no oposición— demuestran que a pesar del papel fundamental desempeñado por el movimiento obrero de oposición, sus fronteras no estaban bien delineadas y (debido a los límites impuestos por la represión) no tenía la capacidad de englobar (es decir, de atraer, organizar, coordinar, etc.), una parte de la actividad ver-

TABLA 7

Participación en actividades sindicales bajo el franquismo

	<i>Tenían actividad de oposición sindical</i>					<i>“No” tenían actividad de oposición sindical</i>				
	<i>CCOO</i>	<i>UGT</i>	<i>Otros</i>	<i>Indep- dientes</i>	<i>Totales</i>	<i>CCOO</i>	<i>UGT</i>	<i>Otros</i>	<i>Indep- dientes</i>	<i>Totales</i>
Tubo algún cargo elegido en el sin- dicato vertical ...	41,7	39,1	27,3	33,3	39,4	19,6	12,3	20,0	13,1	15,5
Participó en alguna huelga	76,2	56,5	54,5	77,8	70,9	33,9	22,8	20,0	21,3	25,3
Participó en nego- ciaciones con los empresarios	48,8	34,8	54,5	55,6	47,2	14,3	17,5	20,0	13,1	15,5
(N)	(84)	(23)	(11)	(9)	(127)	(56)	(57)	(20)	(61)	(194)

Hay tres casos menos aquí que en las otras tablas, porque los que no contestaron la pregunta sobre la actividad de oposición sindical no se han incluido en esta tabla.

daderamente sindical. Al iniciarse la vida sindical democrática tanto CC.OO. como UGT han podido atraer un número significativo de estos líderes con experiencia, pero que no se consideraban parte de la oposición. Limitándonos al grupo que afirma no haber estado en la oposición, el 19,6 por 100 de los entrevistados de CC.OO. y el 12,3 por 100 de UGT, tuvieron en cambio un puesto elegido en el sindicato vertical; las cifras de participación en huelgas son 33,9 por 100 y 22,8 por 100, respectivamente. Sin embargo, hay que recordar que la clara mayoría del grupo de no oposición, incluso una mayoría de los de ese grupo que hoy bajo la democracia desempeñan ya un papel de líderes *sindicales* (en vez de permanecer como independientes y presentarse como tales en las elecciones al comité de empresa) parece no haber participado en ninguna actividad auténticamente sindical bajo el régimen autoritario. Además, incluso entre el grupo que afirma haber estado en la oposición, una minoría no parece que haya participado en actividad sindical concreta y significativa, por lo menos, representando los intereses de los trabajadores dentro de la empresa.

Estos resultados plantean la necesidad de estudiar más detalladamente varios temas. La relación entre la organización clandestina (o cualquier tipo de organización) y las distintas formas de actividad como las huelgas o la negociación dentro de un contexto autoritario no ha sido suficientemente analizada¹⁹. Las diferencias regionales en esta actividad sindical clandestina son importantes. Así, por ejemplo, la tasa de conflictividad fue más alta en Barcelona, pero la opinión *dentro de las empresas* probablemente estaba mejor organizada en Madrid. (Esta afirmación se apoya en la tabla 6 y en otras observaciones cualitativas.) A nivel local, en una ciudad como Cornellá

¹⁹ La importancia de la relación entre la organización obrera y la conflictividad laboral ha sido subrayada por Edward SHORTER y Charles TILLY en su libro *Strikes in France, 1830-1968*, Cambridge, Cambridge University Press, 1974, un análisis cuantitativo de la evolución de las huelgas en Francia. Este libro es una aplicación a las huelgas de la interpretación teórica de Tilly sobre distintas clases de acción colectiva. Según Tilly, la acción colectiva se determina por la capacidad organizativa de los actores, por sus recursos para movilizarse y por el contexto político, rechazando así las interpretaciones psicológicas de la acción colectiva según las cuales estos fenómenos se determinarían por las frustraciones, deseos y problemas individuales de los participantes. Véase Charles TILLY, *From Mobilization to Revolution*, Reading Mass., Addison-Wesley, 1978. Un estudio que contrasta para tres países la posición de Tilly con las teorías de la determinación económica de las variaciones en el nivel de conflictividad es el de David SNYDER, "Institutional Setting and Industrial Conflict: Comparative Analyses of France, Italy, and the United States", en *American Sociological Review*, vol. 40, núm. 3, junio de 1975. En "The Labor Movement in Spain: From Authoritarianism to Democracy", he intentado sugerir la importancia de extender el análisis de Snyder a la explicación de las huelgas en los contextos autoritarios. Para una discusión comparativa y teórica de los movimientos obreros bajo los regímenes autoritarios, véase J. Samuel VALENZUELA y Jeffrey GOODWIN, *Labor Movements under Authoritarian Regimes*, Cambridge Mass., Center for European Studies Harvard University.

en el cinturón industrial de Barcelona, pequeñas fábricas sin ninguna presencia organizada del movimiento obrero podían sumarse a huelgas generales o de solidaridad, mientras que en otros lugares fábricas con militantes de la oposición eran incapaces de organizarlas. En cuanto a las provincias de Madrid y Barcelona, aunque la diferencia fuese relativa, se puede afirmar que en Barcelona hubo una cultura de oposición ampliamente compartida mientras que en Madrid existía una oposición más diferenciada y organizada de forma más compacta.

La presencia organizativa del movimiento obrero de oposición dentro de las empresas (es decir, la existencia de unos líderes o activistas identificados con la oposición) jugó un papel importante a la hora de facilitar la acción sindical y la representación de los intereses de los trabajadores. Nuestros datos señalan la importancia de esta relación, pero también ponen de relieve la existencia de muchas excepciones (entre los líderes) a la regla general de asociación entre organización del movimiento sindical y actividad de tipo sindical. Algunos del grupo de oposición evidentemente no participaron en ninguna actividad reivindicativa o conflictiva (dentro de la empresa) del tipo normalmente asociado al sindicalismo. Otros, una minoría entre el grupo de *no* oposición sí participaron en actividades reivindicativas o conflictivas dentro de sus empresas²⁰.

Estas excepciones plantean la necesidad de incorporar la actividad fuera de la empresa como una parte muy significativa del sindicalismo, sin olvidar el papel fundamental de la acción y organización dentro de la empresa. Como una hipótesis a desarrollar en otro momento podemos sugerir que la protesta en la calle, de militantes del movimiento obrero de oposición explica muchas de las excepciones, tanto dentro del grupo de oposición como del grupo de *no* oposición. Los que afirman haber tenido actividad de oposición sindical pero que ni siquiera participaron en alguna huelga dentro de sus empresas, sí estuvieron en manifestaciones y actividades de oposición fuera de sus empresas, participando de este modo en las acciones de la oposición²¹. A su vez, estas protestas en lugares públicos consiguieron que algunas empresas no vinculadas organizativamente a la oposición asumieran y se sumaran a huelgas de solidaridad o comarcales. Es decir, que la actividad fuera de la empresa (en el espacio público) forma una parte importante del sindicalismo no solamente en las reivindicaciones políticas sino también en el mantenimiento de la organización y acción dentro de las empresas.

²⁰ La existencia de estas excepciones a la relación normal organización/actividad sindical entre los líderes está reflejada a nivel de las empresas tomando éstas como unidad de análisis, ya que son precisamente los líderes los que tienen que establecer la presencia organizativa dentro de las empresas. Sin embargo, hay menos excepciones si tomamos la empresa como unidad de análisis, puesto que en algunos casos otros líderes, no incluidos en la encuesta, lograron que la oposición estuviera presente.

²¹ Las tablas con estos datos no se presentan aquí por razones de espacio.

También merece más atención el tema de las posibilidades para la representación real, aunque limitada, de los intereses de los trabajadores dentro del marco del sindicato vertical, incluso cuando no hubo presencia de la oposición como tal. Como consecuencia, muchos trabajadores se acostumbraron a que se representasen sus intereses (dentro de ciertos límites) sin la presencia de un verdadero sindicato. Incluso, cuando el movimiento obrero de oposición conseguía movilizar a los trabajadores, lo hacía, por supuesto, sin afiliarles a una central, sin cobrar una cuota sindical. Por tanto, la experiencia de movilizaciones obreras bajo el franquismo trajo como resultado que la necesidad de afiliarse a una central y cotizar para sostener la acción sindical no se considerase especialmente importante.

El freno que el período franquista ha supuesto para la organización posterior de los trabajadores en unos sindicatos de clase es, incluso, mayor de lo que puede parecer a primera vista. En primer lugar, la represión consiguió destruir prácticamente las organizaciones históricas y duró tanto tiempo que las pautas familiares de lealtad sindical no llegaron a ser transmitidas. Pero quizá más importante ha sido la distorsión que el sistema franquista realizó entre la relación normal de la organización y coordinación fuera de la empresa y la actividad sindical dentro de ésta, con más incidencia aunque también reprimida. Los militantes en los centros más organizados o combativos no tenían la oportunidad de recoger impresiones o de tener una visión realista de la situación general. Incluso, los líderes obreros con más experiencia habían participado durante el período franquista en unas actividades muy distintas del sindicalismo actual. En muchos casos tenían impresiones equivocadas de la situación o movilización política del conjunto de la clase trabajadora y de la fuerza del movimiento obrero ya que la represión no les había permitido coordinar toda la actividad sindical o semisindical en el país. Por otro lado, en aquellas empresas o zonas sin una presencia de la oposición, los intereses de los trabajadores estuvieron en alguna medida representados (dentro del sindicato vertical) aunque de forma limitada y, evidentemente, sin una coordinación eficaz. Los líderes y trabajadores surgidos de este tipo de situación tenían poca experiencia para poder comprender la necesidad de organización y coordinación en la actividad sindical. Finalmente, otros líderes actuales no tuvieron ninguna experiencia, ni sindical ni semisindical, bajo el franquismo, y, por tanto, han tenido que enfrentarse por primera vez con las tareas sindicales durante los años de la transición.

El régimen de Franco consiguió, pues, desorganizar la clase trabajadora en una medida importante, y mucho más de lo que podría sugerir la tasa tan alta de huelgas de los últimos años de la dictadura. Las pautas de actividad e inactividad bajo el autoritarismo (y su relación con la organización) son un elemento importante a la hora de explicar la debilidad actual del sindicalismo en la España democrática. Sin embargo, esto no significa en absoluto que el régimen de Franco tuviese éxito en su política sindical. Al con-

trario, la capacidad del movimiento obrero de organizarse en muchos sitios y la alta tasa de huelgas representaron un serio fracaso para el régimen. La paradoja es que este fracaso no ha sido garantía del surgimiento de un sindicalismo fuerte bajo la democracia, y las secuelas del franquismo en la clase trabajadora forman parte de la explicación de esta paradoja aparente.

Antes de dejar la cuestión de las bases que ya existían para el desarrollo del sindicalismo en la España democrática, veamos cómo los líderes a nivel de empresa evalúan este punto al empezar la vida democrática en sus propias empresas (véase tabla 8). Una mayoría de los entrevistados (excluyendo los independientes ya que la pregunta no se les aplicaba) consideran que su sindicato ya estaba bien implantado en la empresa cuando se celebraron las elecciones sindicales de 1978, un año después de la legalización de los sindicatos. El 45,5 por 100 dice que estaba bien implantado desde hacía tiempo, mientras que el 21,3 por 100 considera que acababa de implantarse bien. Los líderes de Comisiones son los que más sitúan, en el pasado, el arraigo de su sindicato en la empresa: el 54,6 por 100 dice que estaba bien implantado desde hacía tiempo. La diferencia entre CC.OO. y UGT en esta cuestión es significativa pero, sin embargo, igual que en otros aspectos, algo mejor de lo que se podría haber esperado. Los dos sindicatos tenían, por lo menos, algún tipo de organización²².

Por tanto, cuando volvieron a implantarse las libertades democráticas, el sindicalismo no surgió de un vacío. Ya había ciertas bases para lo que posteriormente iba a desarrollarse, importantes en el caso de Comisiones y menos para la UGT. Sin embargo, estas bases no eran una presencia organizada en todo el mundo laboral suficiente para las necesidades del sindicalismo democrático. Las centrales tendrían que enfrentarse con la tarea de fortalecer y extender esta presencia durante los años de la transición política. Las discontinuidades planteadas aquí junto a las distorsiones causadas por los años franquistas nos ayudan a explicar por qué este proceso ha sido difícil y por qué los sindicatos siguen siendo débiles. Hay, sin embargo, otros factores también muy importantes.

La actividad sindical dentro del marco político de la transición

La democracia ha sido uno de los determinantes fundamentales de las actividades de los sindicalistas, primero como meta a alcanzar, y luego como

²² Por otro lado, es interesante que el porcentaje que afirma que su sindicato estaba bien implantado desde hacía tiempo es mayor en Madrid (48,6 por 100) que en Barcelona (41,7 por 100), confirmando así la impresión de la mayor organización dentro de las empresas del movimiento obrero en Madrid al empezar la vida democrática.

TABLA 8

*Visión de los líderes de la implantación de su sindicato en la empresa
en el momento de las elecciones sindicales de 1978*

	Por sindicato				Por provincias		Totales
	CC.OO.	UGT	Otros	Independientes	Barcelona	Madrid	Todos
Bien implantado desde hacía tiempo	54,6	37,8	23,3	—	41,7	48,6	45,5
Acababa de implantarse bien	22,7	15,9	30,0	—	24,3	18,8	21,3
En vías de implantarse bien	10,6	15,9	26,7	—	17,4	11,6	14,2
Poca presencia del sindicato	8,5	28,0	16,7	—	12,2	18,8	15,8
No sabe, no contesta	3,5	2,4	3,3	—	4,3	2,2	3,2
(N)	(141)	(82)	(30)	—	(115)	(138)	(253)

NOTA: El número total de casos es menor en esta table que en otras, porque no se incluyen los independientes. Puesto que no están en ningún sindicato, no se les podía hacer la pregunta.

marco dentro del cual desarrollar la vida sindical. La nueva democracia se ha percibido como frágil, y los intentos de consolidarla han sido interpretados por algunos como una causa de desmovilización del movimiento obrero.

Tanto para entender la forma tomada por la transición como para comprender los efectos de ésta en el proceso de implantación de los sindicatos, hay que considerar las actitudes de los sindicalistas sobre la opción básica de la transición: reforma o ruptura (véase tabla 9). Para que una ruptura verdadera hubiese sido posible habría sido necesaria no sólo una mayor debilidad del régimen sino también una mayor capacidad de movilización y coordinación de la oposición, es decir (entre otras cosas), un movimiento obrero más fuerte y mejor organizado. El 57 por 100 de los entrevistados que acepta la decisión de los líderes de la oposición de negociar la reforma como la mejor salida posible reflejan un estado de opinión y organización en la base obrera que no hubiera sido suficiente para conseguir la ruptura dada la fuerza que aún tenía el régimen. Por otro lado, el 39 por 100 que cree que se perdió una oportunidad histórica para la ruptura expresa una decepción con el marco político que es factor a tomar en cuenta y que incluso puede ser compartida por un sector importante de los que piensan que no hubiera sido posible una ruptura. Sin embargo, no es suficiente señalar esta división de criterio entre los representantes sindicales a nivel de empresa, división que sugiere, por un lado, la imposibilidad de alcanzar la ruptura y, por otro lado, la decepción por el resultado político de esa incapacidad. Hay que analizar en qué medida la visión de la transición ha influido en la vida sindical, y para ello el primer paso es considerar las diferencias de actitud por provincia y sindicato.

La insatisfacción con el modelo seguido por la transición es mayor entre los entrevistados de CC.OO., con un 53 por 100 que cree que se perdió una oportunidad histórica para la ruptura, aproximadamente el doble de la cifra para UGT. Se destaca, sobre todo, el rechazo mayoritario de CC.OO. de Barcelona, con sólo un 30 por 100 que acepta la reforma. En cambio, en Madrid, la mayoría de CC.OO. la acepta aunque haya una minoría significativa del 40 por 100 que la rechaza. Este aparente radicalismo de Barcelona sobre una cuestión tan básica como la transición quizá explique algo de la historia reciente de la izquierda en Cataluña con la escisión del PSUC y una corriente importante dentro de la CONC (CC.OO. de Cataluña) en contra de los distintos pactos o acuerdos que se han negociado. El sentimiento tan rupturista de las CC.OO. catalanas se enmarca dentro de un clima de opinión generalizado en Barcelona, mucho más crítico de la reforma, que en el caso de Madrid. En todas las opciones sindicales, Barcelona es más rupturista que Madrid. Este fenómeno puede atribuirse en parte a un clima en la sociedad política catalana generalmente propicio a la crítica de lo que se hace en el centro político (aunque dentro de un marco de identificación con el conjunto de España y muchas veces con opciones políticas presentes

TABLA 9

Posición ante la transición política: reforma o ruptura

% de acuerdo con la afirmación	CC.OO.			UGT			Otros			No afiliados			Totales		
	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.
La correlación de fuerzas en el momento de la transición política no permitía el paso a la democracia por ruptura y los líderes de la izquierda hicieron bien en cambiar de estrategia para facilitar la reforma que conducía a la democracia	30	55	43	66	72	70	57	65	61	67	68	67	50	63	57
Dada la falta de decisión y los errores de muchos líderes de la oposición, se perdió una oportunidad histórica para crear una democracia más avanzada en base a movilizaciones populares y una ruptura política...	68	40	53	31	23	27	43	35	39	28	23	26	47	32	39
Otras respuestas, no sabe, no contesta	2	5	4	3	4	4	0	0	0	5	10	7	3	5	4
(N)	(66)	(75)	(141)	(35)	(47)	(82)	(14)	(17)	(31)	(39)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

en toda España), con todas las consecuencias, positivas o negativas que esto pueda tener. Por otro lado, la oposición generalizada al franquismo que existía en Cataluña y la lejanía de los centros de poder del régimen pueden haber contribuido a cierta insensibilidad frente a la dificultad de realizar una ruptura ya que en el ámbito estrictamente catalán la oposición parecía más fuerte de lo que era en toda España.

Sin embargo, no se puede atribuir toda la diferencia entre CC.OO. de Madrid y Barcelona al clima de opinión generalizado de Cataluña. La diferencia entre las dos provincias ante esta pregunta es mucho mayor en CC.OO. que en las otras opciones sindicales, y la única mayoría rupturista es la de CC.OO. de Barcelona. ¿Qué otros factores, aparte del clima de opinión catalán, pueden incidir en esta postura? Quizá la falta de éxito de los intentos que se realizaban en Madrid en 1976 para movilizar a los trabajadores, a fin de forzar una ruptura, convencieron a muchos militantes de la oposición de que ésta no iba a ser posible. En Barcelona, en cambio, no se llegó a intentar de una forma tan seria una movilización general, entre otras razones porque la oposición generalizada funcionaba como una alianza amplia pero moderada, y los militantes de base no tuvieron la misma oportunidad de comprobar la dificultad de seguir una estrategia decididamente rupturista. Otro factor a considerar es que la clase trabajadora madrileña conocía mejor al Estado franquista no sólo por su cercanía sino también por haber sufrido más su represión (véase tabla 4). Por tanto, es posible que en Madrid y Barcelona se percibiera de distinta manera la correlación de fuerzas que existía en ese momento crítico. De todas formas, estos intentos de explicación sólo pueden servir para sugerir la importancia de un fenómeno que merece más atención de lo que es posible en este contexto.

El rupturismo de CC.OO. de Barcelona es un factor fundamental a tener en cuenta para entender la política sindical y de izquierdas en Cataluña. Sin embargo, no refleja una postura tan radical como podría parecer a primera vista. Esa diferencia de más del 25 por 100 entre CC.OO. de Barcelona y Madrid en la pregunta sobre la transición política no vuelve a aparecer en ninguna otra. El rechazo del sistema político actual no es mayoritario en Comisiones de Barcelona a pesar del desacuerdo con la forma en que se instauró. En muchos temas más o menos ideológicos (en contraste con temas claramente prácticos y del ámbito de la empresa), CC.OO. de Barcelona contesta de una forma bastante radical, pero nunca tanto como en el caso de la transición política. Resulta, pues, claro que la visión de la transición política no se puede considerar *el* eje fundamental en torno al cual se desarrollan todas las tendencias y opciones políticas. Sin embargo, la opción reforma/ruptura sigue siendo un punto de referencia al cual siempre se puede volver ya que las actitudes sobre este tema pueden actuar a la hora de formarse corrientes de opinión en cuestiones más actuales. La decepción o aceptación de la forma en que se realizó la transición puede también condicionar indi-

rectamente otros comportamientos o actitudes incluso cuando no se refleje claramente en posturas más radicales o moderadas según la evaluación de la transición.

Valoración de los sistemas político y económico

Otro aspecto del radicalismo aparente de Barcelona es el rechazo decidido del sistema económico actual con un 42 por 100 que lo considera muy injusto, y un 41 por 100 que lo considera bastante injusto, frente a un 35 por 100 y un 47 por 100, respectivamente, en Madrid (véase tabla 10). Sin embargo, la diferencia aquí es mucho menor que en el caso de la transición. Curiosamente, con respecto al sistema económico la diferencia entre las dos provincias es mayor dentro de la UGT que dentro de CC.OO.: un 30 por 100 de divergencia en la central socialista frente a un 14 por 100 en el caso de CC.OO., si nos fijamos en los que consideran que el sistema económico es muy injusto. En cambio, tanto los afiliados a otros sindicatos como los independientes son más radicales en Madrid que en Barcelona. ¿Cuáles pueden ser las causas y las consecuencias de la intensidad del rechazo de la economía capitalista por parte del liderazgo sindical de empresa de CC.OO. y UGT en Barcelona? Una explicación posible sería la diferencia en la composición de la clase trabajadora en estas dos provincias. Los obreros industriales tienen un peso mucho mayor en el conjunto de la clase trabajadora de Barcelona que en Madrid, y además los inmigrantes de Andalucía, una región con una historia conocida de conflictos de clase, son más numerosos en la población de Barcelona que en la de Madrid²³. Esta explicación no resulta satisfactoria ya que hay también una diferencia significativa entre los obreros industriales de las dos provincias y en cuanto a la región de origen;

²³ Uno de los determinantes de las posiciones políticas e ideológicas de los trabajadores industriales es la tradición política y de relaciones de clase en las regiones de origen de las migraciones hacia los centros industriales. Véase el excelente análisis de las actitudes obreras en Francia de Richard HAMILTON, *Affluence and the French Worker in the Fourth Republic*, Princeton, Princeton University Press, 1967. Un análisis muy interesante de las distintas clases de explicación —las características del trabajo, las orientaciones previas al trabajo, y otras— que se pueden utilizar en el estudio de las actitudes obreras a nivel individual es el artículo de John Low-BEER, "Cultural Determinism, Technological Determinism, and the Action Approach: Competing Explanations of New Working Class Militancy", en *Research in the Sociology of Work*, vol. 1, 1981. Sin embargo, todos los determinantes de las orientaciones políticas obreras no tienen por qué manifestarse a nivel individual. El contexto social, las orientaciones y esfuerzos de los líderes obreros, y la actividad por parte de los empresarios y el Estado son factores que pueden incidir en las actitudes de los trabajadores sin expresarse en características individuales de los mismos. Esta discusión puede parecer excesivamente abstracta, pero a la hora de hacer un estudio empírico el investigador tiene que concretar estas formas de entender los factores determinantes de las actitudes, y muchos estudios se limitan a considerar sólo las variables individuales.

TABLA 10

Valoración del sistema económico

	CC.OO.			UGT			Otros			No afiliados			Totales		
	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.
Muy justo	2	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	1	1	0	1
Bastante justo	0	1	1	3	2	2	14	6	10	8	10	9	4	4	4
Ni justo ni injusto	5	7	6	6	17	12	7	24	16	26	26	26	11	15	12
Bastante injusto	32	45	39	40	60	51	64	35	48	49	39	44	41	47	44
Muy injusto	61	47	53	51	21	34	14	35	26	13	26	19	42	35	38
No sabe, no contesta ...	2	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	1	1	0	1
(N)	(66)	(75)	(141)	(35)	(47)	(82)	(14)	(17)	(31)	(39)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

la diferencia más clara se da precisamente entre los nacidos en Madrid y Barcelona. Quizá el carácter más obrero de Barcelona sea la explicación pero no tanto a nivel individual sino mediante la creación de un contexto más obrero e industrial dentro del cual se desarrolla la política sindical²⁴.

La intensidad del rechazo del sistema económico actual por parte de los líderes obreros de Barcelona tiene sus consecuencias en la vida política y sindical catalana, pero en menor medida de lo que se podría prever. Algunos teóricos de la ciencia política, tanto desde posiciones marxistas como antimarxistas, han sostenido la existencia de una vinculación importante entre la legitimación de los sistemas político y económico. Según este argumento, la legitimidad que el Estado consigue mediante su organización democrática hace que el sistema económico sea más aceptado pero, a su vez, los que rechazan la legitimidad del sistema económico acaban estando también en contra del sistema político. Sin embargo, el rechazo intenso del sistema económico por parte de los sindicalistas catalanes no se produce ante el sistema político y, en general, los entrevistados valoran mucho más positivamente el sistema político que el económico (véase tabla 11). Un sector importante de todas las opciones sindicales considera que el sistema político es bastante justo, y los que lo valoran muy negativamente se quedan en una posición claramente minoritaria. Es más, muchos sindicalistas hacen una distinción radical entre política y economía, valorando el sistema político mucho más positivamente (véase tabla 12). Se destaca ese 27,4 por 100 de los que consideran que el sistema económico es muy injusto, pero que, en cambio, dicen que el sistema político es bastante justo.

Ni la decepción con el proceso histórico que condujo a la democracia actual ni la oposición decidida al sistema económico tienen, por tanto, necesariamente que llevar a un rechazo del sistema político actual. Esta capacidad del liderazgo obrero de distinguir entre un proceso histórico, la economía, y el actual sistema democrático, les permite seguir apoyando claramente al régimen democrático a pesar de las fuertes críticas que puedan hacer de otros aspectos de la sociedad española. De hecho, un 46,3 por 100 de los encuestados afirma que a la hora de plantear reivindicaciones los sindicatos

²⁴ Una de las aportaciones más importantes de la sociología ha sido el demostrar que los comportamientos y actitudes individuales no están afectados solamente por las características de los individuos, sino también por el contexto dentro del cual estos individuos actúan. Un estudio de la política interior de un sindicato que analiza cómo los contextos locales en los centros de trabajo, en este caso el clima de opinión, influyen en el comportamiento político individual, es S. M. LIPSET, M. A. TROW y J. S. COLEMAN, *Union Democracy*, Nueva York, The Free Press, 1956. Véase el capítulo 16 para el análisis de los contextos locales y los votos de los afiliados en las elecciones internas del sindicato. Casi treinta años después de su publicación, este libro sigue siendo uno de los mejores ejemplos de la sociología empírica norteamericana. Evidentemente, las diferencias entre el contexto sindical de Barcelona y Madrid y las causas de estas diferencias merecen un análisis mucho más detenido del que se ofrece aquí.

TABLA 11

Valoración del sistema político

	CC.OO.			UGT			Otros			No afiliados			Totales		
	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.
Muy justo	0	1	1	0	2	1	0	0	0	3	3	3	1	2	1
Bastante justo	20	25	23	20	34	28	21	24	23	21	29	24	20	28	24
Ni justo ni injusto	32	25	28	37	34	35	43	24	32	36	42	39	35	31	33
Bastante injusto	29	33	31	34	30	32	29	41	35	26	23	24	29	31	30
Muy injusto	18	13	16	6	0	2	0	12	6	10	0	6	12	7	9
No sabe, no contesta ...	2	1	1	3	0	1	7	0	3	5	3	4	3	1	2
(N)	(66)	(75)	(141)	(35)	(47)	(82)	(14)	(17)	(31)	(39)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

TABLA 12

Relación entre la valoración de los sistemas político y económico

VALORACIÓN DEL SISTEMA ECONÓMICO

<i>Valoración del sistema político</i>	<i>Muy justo</i>	<i>Bastante justo</i>	<i>Ni justo, ni injusto</i>	<i>Bastante injusto</i>	<i>Muy injusto</i>	<i>No sabe, no contesta</i>
Muy justo	50,0	8,3	2,4	0,0	0,8	0,0
Bastante justo	50,0	50,0	31,7	17,5	27,4	0,0
Ni justo, ni injusto	0,0	16,7	43,9	42,7	20,2	0,0
Bastante injusto	0,0	16,7	22,0	34,3	30,6	0,0
Muy injusto	0,0	8,3	0,0	4,2	17,7	50,0
No sabe, no contesta	0,0	0,0	0,0	1,4	3,2	50,0
(N)	(2)	(12)	(41)	(143)	(124)	(2)

tienen que tener en cuenta, ante todo, las consecuencias de éstas para la estabilidad y consolidación de la democracia. Sólo un 13,6 por 100 escoge la respuesta extrema señalando que las consecuencias políticas para la estabilidad de la democracia no deberían de pesar en absoluto en las decisiones de los sindicatos sobre sus reivindicaciones²⁵. Así, pues, el radicalismo de ciertos sectores sindicales se enmarca dentro de un movimiento sindical ampliamente comprometido con el sistema político vigente.

Los acuerdos y pactos globales

Si la oposición general al sistema económico y la decepción de muchos ante la forma de la transición política no han causado un rechazo del sistema político actual, ¿cuáles, en cambio, han sido sus consecuencias para la acción reivindicativa de los sindicatos? Esta acción se ha manifestado, por un lado, en los acuerdos globales negociados desde arriba con sus condicionantes políticos, económicos, y organizativos²⁶ y, por otro lado, en los conflictos y negociaciones en otros niveles, de sector, de provincia o de empresa. Los sectores más radicalizados de las dos centrales se han opuesto en los acuerdos globales²⁷, pero esto no significa necesariamente que defiendan una dinámica generalizada de luchas continuas a nivel de empresa.

El primero de los acuerdos globales, el de La Moncloa, ha dividido a los dos sindicatos de una forma muy parecida (véase tabla 13). El 44 por 100 de CC.OO. y el 46 por 100 de la UGT afirma que los sindicatos deberían de haber intentado romper los topes salariales que formaban parte de estos pactos. Igual que en muchas otras cuestiones (pero no en todas) los líderes a nivel de empresa de los sindicatos se parecen mucho más que los dirigentes nacionales de las propias centrales, por lo menos, en sus declaraciones públicas. De la misma forma que en las preguntas sobre la transición a la democracia y la economía, Barcelona resulta bastante más radical que Madrid, con un 51 por 100 a favor de intentar romper los topes salariales, frente a tan sólo un 39 por 100 en la capital. Las diferencias entre las dos

²⁵ No se incluye en el texto la tabla entera. El 38,9 por 100 escogió una respuesta intermedia y el resto no contestó a la pregunta.

²⁶ Los acuerdos se pueden interpretar en función de las estrategias y los intereses políticos de los que los han negociado. Para un ejemplo de un análisis que subraya mucho la dimensión política, véase Georges COUFFIGNAL, "Les syndicats espagnols: priorité au politique", en K. ARMINGEON et al., *Les syndicats européens et la crise*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble. Sin embargo, hay otros factores también importantes: la crisis económica y sus consecuencias para los trabajadores y para la posibilidad de movilizarlos, y las tareas y problemas organizativos de los sindicatos.

²⁷ Por supuesto, las posturas de los distintos sectores del movimiento sindical no han sido iguales ante todos los pactos, pero éste no es lugar para analizar detenidamente estas diferencias. De todas formas, los más radicalizados se han opuesto a todo lo relacionado con los pactos.

TABLA 13

Actitud hacia el Pacto de La Moncloa

% afirmando que...	CC.OO.			UGT			Otros			No afiliados			Totales		
	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.
Los sindicatos hicieron bien en limitar sus reivindicaciones para respetar los topes salariales	38	48	43	43	43	43	14	29	23	46	58	51	39	46	43
Los sindicatos deberían haber intentado romper los topes	53	36	44	49	45	46	71	53	61	44	32	39	51	39	45
De hecho lo rompieron.	8	8	8	9	11	10	0	12	6	5	6	6	6	9	8
No sabe, no contesta ...	2	8	5	0	2	1	14	6	10	5	3	6	3	5	6
(N)	(66)	(75)	(141)	(35)	(47)	(82)	(14)	(17)	(31)	(39)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

provincias, en el grado de aceptación de este pacto firmado por el liderazgo estatal socialistas y comunistas, son mayores que las manifestadas por las dos centrales sindicales.

Si dejamos por un momento a los encuestados de otros sindicatos, una categoría difícil de analizar por su gran heterogeneidad, la diferencia mayor entre las dos provincias vuelve a producirse en CC.OO., igual que con respecto a la postura ante la transición política. Aunque a primera vista pueda parecer que haya poco en común entre los topes salariales de los Pactos de La Moncloa y la transición a la democracia, en ambos casos se trata de procesos de negociación fundamentalmente entre la élite política en Madrid y en los que no tenían cabida las posturas maximalistas de la izquierda. La diferencia dentro de CC.OO. entre Cataluña y Madrid es bastante menor ante el Pacto de La Moncloa que ante la transición, siendo de un 17 por 100 en el caso de los topes salariales (si nos fijamos en los que dicen que los sindicatos deberían de haber intentado romperlos). Esa diferencia de aproximadamente el 17 por 100 dentro de Comisiones vuelve a producirse con respecto a muchos otros temas, sobre todo, cuando se trata de cuestiones globalmente políticas o relacionadas con el Estado, más que ante problemas directamente vinculados a la realidad dentro de las empresas. Por tanto, la distancia que a veces ha separado al sindicalismo de CC.OO. de Barcelona y al de Madrid no se puede explicar exclusivamente por las distintas condiciones económicas o empresariales con las cuales se enfrentan los sindicalistas de las dos provincias. Más bien se trata de una tendencia, producida por el contexto catalán, a criticar las decisiones, acuerdos, compromisos, y sacrificios negociados en Madrid para toda España. Este talante o capacidad de crítica se puede valorar como positivo o negativo no sólo según el punto de vista del observador, sino también en función del momento histórico, el tema tratado y la forma en que se desarrolla la crítica.

Cuando la limitación de las reivindicaciones sindicales dentro del marco de un pacto o acuerdo global se plantea de una forma general sin referirse a ningún documento en particular, surgen algunas diferencias interesantes en comparación con las posturas ante el Pacto de La Moncloa (véase tabla 14). El rechazo total de todo pacto o limitaciones en las reivindicaciones es una opción minoritaria, pero presente en todos los sindicatos, que representa a la cuarta parte del total. Es decir, que la oposición sin matices a cualquier pacto es mucho menor que la oposición específica al Pacto de La Moncloa. Además, la diferencia entre Barcelona y Madrid, que fue del 12 por 100 en cuanto al deseo de romper los topes salariales del Pacto de La Moncloa, se reduce al 6 por 100 en la oposición generalizada al pactismo. En CC.OO. la distancia del 17 por 100 ante el Pacto de La Moncloa entre Barcelona y Madrid se convierte en el 8 por 100 con respecto al tema general de los pactos. Las CC.OO. catalanas, por cierto, siguen siendo más radicales que los sindicalistas de la misma central en Madrid, con un 32 por

TABLA 14

Actitud sobre la importancia de un pacto o acuerdo para justificar limitaciones en las reivindicaciones

	CC.OO.			UGT			Otros			No afiliados			Totales		
	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.
Partidarios de limitar las reivindicaciones independientemente de cualquier pacto	3	7	5	3	4	4	21	12	16	23	6	16	10	6	8
Partidarios de exigir algo en contrapartida a limitar las reivindicaciones, pero dispuestos a limitarlas incluso sin un pacto *	20	29	25	37	55	48	21	18	19	31	52	40	27	39	33
Dispuestos a limitar las reivindicaciones sólo si hay un pacto	42	39	40	43	28	34	29	18	23	15	23	19	34	31	32
En contra de todo pacto o limitaciones en las reivindicaciones ..	32	24	28	17	13	15	29	53	42	31	16	24	28	22	25
Otras respuestas: no sabe, no contesta	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	1	1
(N)	(66)	(75)	(141)	(35)	(47)	(82)	(14)	(17)	(31)	(39)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

* El texto exacto de esta alternativa fue: "Los sindicatos tienen que exigir algo en contrapartida a limitar sus reivindicaciones, pero en el contexto actual, aun sin un pacto, en alguna medida los sindicatos que tienen que limitarlas".

100 en Barcelona, contrario a toda política de limitar las reivindicaciones (con o sin pacto). Estos datos demuestran la diversidad interna dentro de los sectores de la CONC que se opusieron al Pacto de La Moncloa. A una minoría en contra de todo pacto se sumaba otra minoría con críticas sobre el proceso de negociación llevado a cabo en Madrid, llegando así a una mayoría del 53 por 100 partidaria de romper los topes. En Madrid la minoría claramente antipactista no añade a sus planteamientos maximalistas tanta oposición específica al proceso de negociaciones.

Si se hubiera preguntado sobre el ANE (que aún no se había firmado cuando se terminó de redactar el cuestionario) los resultados probablemente habrían sido similares. Una de las conclusiones de esta discusión sobre los pactos tiene que ser la posibilidad de la formación de mayorías en las CC.OO. catalanas en contra de los distintos pactos. Sin embargo, hay que insistir en que esta posibilidad surge de la suma de grupos muy distintos. Por tanto, los sectores radicalizados en Barcelona se encuentran con la dificultad de satisfacer dos tendencias diferentes: una maximalista, contraria a cualquier acuerdo global y partidaria de la lucha radical en los contextos (muy aislados) donde se pueda llevar a cabo, y otro crítico que preferiría pactos más ventajosos y negociados de una forma diferente.

Dentro de la UGT, también Barcelona resulta más antipactista que Madrid, pero la diferencia es pequeña, menos del 5 por 100, tanto en un sentido general como en el caso concreto de los Pactos de La Moncloa. Pero hay que destacar que a pesar de la política moderada ugetista centrada en la negociación, sigue existiendo una minoría de tipo maximalista dentro de la central socialista.

Si dejamos la minoría antipactista para fijar nuestra atención en la respuesta positiva a la firma de un pacto en contrapartida a las limitaciones en las reivindicaciones (ofrecida a la misma pregunta, tabla 14), el sindicalismo barcelonés sigue siendo más exigente que el de Madrid. Un 39 por 100 en Madrid, frente a tan sólo el 27 por 100 en Barcelona afirma que «Los sindicatos tienen que exigir algo en contrapartida a limitar sus reivindicaciones, pero en el contexto actual, aun sin un pacto, los sindicatos tienen que limitarlas en alguna medida». Así que la mayor moderación de Madrid no se expresa solamente en una tendencia a aceptar el resultado de las negociaciones para acuerdos globales que puedan llevar a cabo las centrales o los partidos políticos, sino que también en una mayor disposición a limitarse en las reivindicaciones (debida a los problemas actuales, sean éstos políticos, económicos u organizativos de los sindicatos), incluso sin contrapartidas. Además, la distancia entre Barcelona y Madrid en este punto se da más (el 18 por 100) en UGT que en CC.OO. (el 9 por 100). Estas diferencias entre las orientaciones políticas y económicas de las dos provincias son enormemente complejas y desgraciadamente no es posible en este contexto dedicarles la atención que se merecen y que sería necesaria para agotar

las posibilidades de explicación sociológica. De todas formas se puede afirmar que el radicalismo aparente de Barcelona se expresa por un lado en críticas hacia el sistema económico y hacia los resultados de las negociaciones llevadas a cabo por los líderes políticos o sindicales a nivel estatal, y, por otro lado, en las mayores reticencias ante cualquier posibilidad de auto-limitarse en las reivindicaciones. Sin embargo, hay que matizar mucho esta imagen del sindicalismo barcelonés.

Las reivindicaciones sindicales en las empresas

Los grandes objetivos, planteamientos, y estrategias del sindicalismo frente a la economía y el sistema político constituyen una parte importante del movimiento obrero por razones diversas entre las cuales están la influencia del empresario y del Estado en la vida sindical dentro de las empresas²⁸; la necesidad con que se encuentran los trabajadores de contar con la política y el Estado para conseguir algunas de sus reivindicaciones²⁹; y la ideología de los propios militantes y dirigentes obreros. Sin embargo, los intentos de solucionar o abordar los problemas concretos de los trabajadores dentro de las empresas son fundamentales para el sindicalismo y esos intentos tienen que seguir la lógica de la realidad dentro de las empresas que a su vez pue-

²⁸ Tanto Valenzuela como Clegg, desde posiciones teóricas distintas y con diferencias de énfasis importantes, subrayan la importancia de la actitud del empresariado y el Estado hacia los sindicatos y la negociación como factores determinantes para la forma en que se desarrolla la acción sindical. Para la posición de Clegg, véase Hugh CLEGG, *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Theory Based on Comparisons of Six Countries*, Oxford, Basil Blackwell, 1976.

²⁹ La actividad política forma parte tan esencial de los movimientos obreros que incluso una central sindical como la AFL-CIO norteamericana, que se suele considerar muy poco politizada en comparación con los sindicatos europeos, dedica, sin embargo, muchos esfuerzos a la política. El estudio de J. David GREENSTONE, *Labor in American Politics*, Chicago, University of Chicago Press, 1977, pone de relieve la importancia de la acción política del sindicalismo norteamericano dentro del Partido Demócrata. Este libro avanza la tesis de la aproximación imperfecta de la implicación política del movimiento obrero en los EE. UU. al modelo socialdemócrata.

Hay una literatura comparada reciente que analiza los logros conseguidos por los trabajadores a través de la combinación del poder sindical (medido fundamentalmente por la afiliación) y el poder político democrático. El libro de John STEPHENS, *The Transition from Capitalism to Socialism*, Londres, Macmillan, 1979, es un ejemplo brillante de esta literatura. Otros estudios interesantes son David R. CAMERON, "Social Democracy, Corporatism, and Labor Quiescence: The Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society", trabajo presentado en la Conference on Representation and the State: Problems of Governability and Legitimacy in Western European Democracies, Stanford University, octubre de 1982, y Walter KORPI y Michael SHALEV, "Strikes, Power, and Politics in the Western Nations, 1900-1976", en Maurice ZEITLIN (ed.), *Political Power and Social Theory*, vol. 1, Greenwich Conn., JAI, 1980. Esta literatura, en su conjunto demuestra la importancia de estudiar tanto la política como la economía para la comprensión de los esfuerzos y los logros del movimiento obrero.

de diferenciarse mucho de los planteamientos ideológicos generales. Al referirnos a la dinámica en el interior de las fábricas nos encontramos con la necesidad de matizar mucho las conclusiones ya esbozadas.

Los líderes sindicales de empresa se sitúan de una forma casi unánime ante dos opciones de gran importancia actualmente, la posibilidad de reivindicar la democratización de la empresa, y la disposición a negociar una pérdida del poder adquisitivo de los salarios con objeto de garantizar los puestos de trabajo en las empresas en crisis (véase tabla 15). Los representantes entrevistados de todas las opciones sindicales contestan muy mayoritariamente a favor de la reivindicación de una mayor participación en la empresa³⁰. Es más, la diferencia entre CC.OO. y UGT ante este tema es de sólo el 7 por 100 y las provincias de Madrid y Barcelona que resultaron tan distintas con respecto a otros problemas, estructuras y procesos políticos o generales, responden en cambio de una forma prácticamente igual, con el 86 por y 85 por 100 apoyando esta reivindicación. Habría que insistir en que estos datos no significan que estos sindicalistas estén actualmente reivindicando un aumento en sus competencias y facilidades para su acción. Más bien se trata de una predisposición favorable a un sindicalismo más implicado en la vida de las empresas. Es decir, que los representantes sindicales, sean moderados o radicales en cuestiones referentes al mundo fuera de sus empresas, están de acuerdo en su preferencia por una mayor participación en las mismas. Dentro del contexto actual de crisis económica en el cual las posibilidades de mejoras económicas son muy limitadas, estos deseos casi unánimes señalan un tipo de contrapartida que podría beneficiar la acción sindical. Cuando la atención de los sindicalistas se dirige hacia la posibilidad de intervenir en la resolución de problemas concretos dentro de sus empresas, las divisiones entre sectores sindicales maximalistas, críticos y moderados se reducen considerablemente³¹. La dificultad de concretar una estrategia que

³⁰ En esta pregunta se pidió a los entrevistados que optasen entre estas dos posiciones:

- Entre las reivindicaciones fundamentales del movimiento obrero en la España de hoy tiene que estar la democratización de la empresa. Es decir, más competencias y facilidades para los comités de empresa en asuntos que ahora corresponden al empresario, y más facilidades y garantías para el desarrollo de las secciones sindicales dentro de la empresa.
- En la España de hoy los sindicatos tienen que concentrar sus reivindicaciones en asuntos estrictamente económicos, es decir, los salarios y los puestos de trabajo, y no pueden exigir una importante democratización de la empresa.

Para una descripción de las competencias y facilidades para los comités de empresa y los sindicatos dentro de la empresa en los distintos países europeos, véase el libro de Manuel LUDEVID ANGLADA, *El sindicato dentro de la empresa*, Barcelona, Blume, 1979.

³¹ Por supuesto, puede haber conflictos importantes entre los sindicalistas incluso sobre cuestiones limitadas al ámbito de la empresa y sus problemas concretos. Sin embargo, los conflictos de este tipo son menos frecuentes de lo que

TABLA 15

	CC.OO.			UGT			Otros			No afiliados			Totales		
	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.
Partidarios de reivindicar la democratización de las empresas.	95	92	94	86	87	87	79	76	77	69	77	73	85	86	86
Partidarios de limitar las reivindicaciones a asuntos económicos ...	3	8	6	14	11	12	14	24	19	26	19	23	12	12	12
Otras respuestas: no sabe, no contesta ...	2	0	1	0	2	1	7	0	3	5	3	4	3	1	2
Dispuestos a negociar una pérdida del poder adquisitivo de los salarios para defender los puestos de trabajo en las empresas en crisis ...	85	92	89	89	85	87	79	76	77	62	94	76	79	89	84
No dispuestos a negociar una pérdida del poder adquisitivo ...	14	5	9	6	11	9	14	24	19	33	6	21	17	9	13
Otras respuestas: no sabe, no contesta ...	2	3	2	6	4	5	7	0	3	5	0	3	4	2	3
(N) ...	(66)	(75)	(141)	(35)	(47)	(82)	(14)	(17)	(31)	(39)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

desarrolle esta predisposición hacia la participación en la empresa y que sea factible es uno de los retos con los cuales se enfrenta el sindicalismo. Habría que añadir lo que debería ser evidente: que una mayor participación de los trabajadores en las empresas no puede ser sólo fruto de la acción de los sindicatos sino que depende de la relación entre sindicatos, empresarios y Estado.

Otra opción que también produce una respuesta casi unánime refleja no tanto una predisposición frente al futuro, sino más bien la realidad difícil de la crisis económica actual. El 84 por 100 de los entrevistados está de acuerdo con la afirmación que «muchas veces en las empresas en crisis los sindicatos deberían negociar una pérdida del poder adquisitivo de los salarios para garantizar los puestos de trabajo». Surge de nuevo cierta diferencia entre Madrid y Barcelona con respecto a este problema, pero la distancia es de sólo el 10 por 100, e incluso entre los sindicalistas catalanes el 79 por 100 está dispuesto a aceptar la pérdida del poder adquisitivo. Esta disposición es mayor dentro de las centrales mayoritarias que entre las otras opciones sindicales. Especialmente significativo es que la moderación salarial que algunos no aceptan dentro del contexto general de los pactos o acuerdos globales con sus contrapartidas a los sacrificios obreros, sí se acepta cuando se limita al ámbito de la empresa. Los sectores radicalizados prefieren no proyectar al sistema en su conjunto la difícil realidad del sindicalismo en las empresas. Así que la oposición a la política de pactos y acuerdos representa o bien un distanciamiento de la actividad y de las estrategias generales de la acción sindical en la realidad de las empresas, o simplemente da cuenta de la distancia económica entre los sectores más o menos privilegiados de los trabajadores. Es decir, que los sindicalistas más radicalizados se oponen a aceptar fuera de las empresas la realidad que muchas veces reconocen dentro de las mismas.

Los líderes ante la conflictividad laboral

Sin embargo, sería un grave error si concluyéramos que la dinámica del sindicalismo dentro de las fábricas conduce siempre a posturas más moderadas. La actividad sindical dentro de las empresas no consiste sólo en el reconocimiento de la realidad de la crisis y sus consecuencias, ni en la predisposición hacia una mayor participación en las decisiones. La presión

puede pensarse. La situación normal de cooperación en el trabajo sindical dentro de la empresa no es noticia, no se recoge en la prensa, y se da incluso en empresas donde sí existen divisiones ante temas ideológicos o abstractos. En cambio, los pocos casos de discrepancias graves dentro de las fábricas sobre la estrategia a seguir en temas concretos del ámbito de la empresa sí son noticia y sí se recogen en la prensa.

TABLA 16

*Valoración de la cantidad de huelgas que ha habido en la empresa
y en toda España*

	CC.OO.			UGT			Otros			No afiliados			Totales		
	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.
<i>En la empresa del entrevistado:</i>															
Ha habido demasiadas ..	2	0	1	9	9	9	14	0	6	18	10	14	8	4	6
Las necesarias	47	36	41	43	32	37	43	29	35	46	35	41	45	34	40
No todas las que debería haber habido	48	57	53	49	51	50	43	47	45	31	39	34	44	51	48
Otras respuestas: no sabe, no contesta	3	7	5	0	9	5	0	24	13	5	16	10	3	11	7
<i>En toda España:</i>															
Ha habido demasiadas ..	24	12	18	49	40	44	43	29	35	64	42	54	42	27	34
Las necesarias	17	27	22	26	32	29	36	12	23	8	19	13	18	25	22
No todas las que debería haber habido	53	53	53	23	28	26	21	53	39	26	29	27	36	42	39
Otras respuestas: no sabe, no contesta	6	8	7	3	0	1	0	6	3	3	10	6	4	6	5
(N)	(66)	(75)	(141)	(35)	(47)	(82)	(14)	(17)	(31)	(39)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

organizada, sobre todo mediante huelgas, sigue siendo fundamental. Las actitudes frente a las huelgas representan, pues, una forma de concretar las posturas ideológicas y abstractas en la práctica sindical.

Preguntamos a los entrevistados primero con respecto a sus empresas y luego para toda España si, en su opinión, «ha habido demasiadas huelgas, las necesarias, o no todas las que debería haber habido» (véase tabla 16). En cuanto a su empresa, sólo una pequeña minoría, el 6 por 100, pensaba que había habido demasiadas huelgas, y esta respuesta se dio más en Barcelona (el 8 por 100) que en Madrid (el 4 por 100). El porcentaje de no afiliados que contesta afirmativamente a esta pregunta es mayor que el de los entrevistados de las distintas centrales, como también es mayor en la UGT que en CCOO. Los entrevistados que eligieron otras respuestas se dividen casi por igual entre la satisfacción con la cantidad de huelgas que ha habido en la empresa y el deseo de que hubiera habido más, con una mayoría relativa, el 48 por 100, favorable a esta última pregunta. El deseo de hacer más huelgas en la empresa resulta mayoritario en Madrid, 51 por 100. La distancia entre las dos provincias es de sólo el 7 por 100, cifra que rompe ya con el radicalismo arraigado hasta ahora por Barcelona. Es más, esta moderación de Barcelona en comparación con Madrid en la respuesta a esta pregunta paradójicamente es especialmente notable dentro de CCOO, la opción sindical con un sector radicalizado muy importante en Cataluña. Habría que subrayar la gran similitud de CCOO y UGT en sus respuestas a esta pregunta: por ejemplo, el deseo de que hubiera habido más huelgas dentro de la empresa es expresado por el 53 por 100 de CCOO y el 50 por 100 de UGT. En general (si exceptuamos la respuesta «demasiadas»), la distancia entre las dos provincias es mayor que entre las dos centrales.

La conclusión que habría que sacar de estos datos parece bastante obvia. A pesar de la imagen algo más negociadora de UGT y algo más conflictiva de CCOO, las dos centrales desempeñan un papel parecido dentro de las empresas. Es más, los otros sindicatos tampoco se diferencian mucho de las centrales mayoritarias. Al intentar representar los intereses colectivos de los trabajadores los representantes sindicales tienen que presionar y negociar y su comportamiento, actitudes y frustraciones en estas tareas vienen determinados no sólo por su ideología sino también por otras condicionantes de las relaciones laborales, como son las actitudes empresariales, la situación económica de la empresa y las orientaciones de los propios trabajadores. Por tanto, hay diferencias importantes del modelo de vida sindical *entre* las distintas empresas *dentro de* todas las opciones sindicales. Esto no quiere decir que no pueda haber discrepancias entre los sindicalistas de distintas ideologías dentro de una misma fábrica con respecto a cuestiones estrictamente del ámbito de la empresa. Sin embargo, estas discrepancias sólo llegan a ser importantes en casos excepcionales que no afectan a la conclusión que de estos datos puede obtenerse: que los representantes de las diferentes opcio-

nes sindicales se enfrentan con las mismas tareas y están sometidos a las mismas frustraciones.

En la valoración de la conflictividad laboral, igual que en otros temas, la ideología de los sindicalistas actúa cuando su atención se dirige no a sus propias empresas sino al país en su conjunto (véase la tabla 16, mitad inferior). Así, cuando la pregunta sobre la cantidad de huelgas que ha habido se hace con referencia a toda España, las centrales se diferencian significativamente, con un 44 por 100 de la UGT frente a tan sólo el 18 por 100 de CCOO, que dice que ha habido demasiadas huelgas. La respuesta contraria, «no todas las que debería haber habido» es seleccionada por el 53 por 100 de los encuestados de Comisiones y el 26 por 100 de los ugetistas. En este caso, la impresión general de que CCOO es más conflictiva y UGT más negociadora se confirma, pero con matices, ya que minorías significativas de ambos sindicatos responden igual que la mayoría en el otro. Es decir, que las centrales se parecen en su heterogeneidad interna incluso ante un tema que pone de relieve cierta diferencia ideológica. Sin embargo, no se puede afirmar que la valoración de la conflictividad en toda España venga determinada solamente por la ideología, ya que Barcelona, que en otros aspectos era más radical, aquí aparece claramente como más moderada, con un 42 por 100 de los sindicalistas catalanes frente al 27 por 100 de los madrileños que opinan que ha habido demasiadas huelgas (siempre refiriéndonos a la conflictividad en toda España). Esta diferencia entre las dos provincias se repite de forma parecida en todas las opciones sindicales. Quizá la explicación de esta aparente paradoja sea precisamente la experiencia conflictiva de Barcelona, ya que esta provincia ha tenido un índice de huelgas generalmente superior al de Madrid³². Debido a la actual crisis económica, numerosas huelgas han tenido resultados poco satisfactorios y estos fracasos (probablemente más frecuentes en Barcelona dada la mayor tasa de conflictividad) pueden haber contribuido a la formación de un sentido más crítico con respecto al uso indiscriminado de las huelgas entre un sector importante de sindicalistas catalanes. Otra explicación podría ser la dinámica propia de los conflictos ideológicos en el seno del sindicalismo catalán. Es decir, que los planteamientos radicalizados, incluso en temas bastante alejados de la práctica sindical cotidiana, han sido contestados por algunos sindicalistas aumentando así el peso de los sectores moderados. Es muy difícil con estos datos determinar cuál de estas dos explicaciones ha pesado más en el juicio

³² Desgraciadamente, no hay datos buenos desagregados a nivel provincial para varios años de la transición. Los datos que hay del Ministerio de Trabajo y la CEOE no siempre coinciden. Sin embargo, se puede afirmar que la conflictividad en Barcelona ha sido generalmente superior a la de Madrid. El estudio de los sindicatos y las relaciones laborales se beneficiaría mucho de un análisis detallado que especificase las pautas de la evolución de la conflictividad tanto a nivel provincial como estatal para los años de la transición, interpretando así las diferencias existentes entre las distintas fuentes y ofreciendo unos datos fiables.

de ese 42 por 100 de los entrevistados de Barcelona. Lo que sí se puede afirmar es que, si bien existe una tendencia crítica o incluso maximalista dentro del sindicalismo en Cataluña, también es importante la tendencia moderada, dando como resultado un movimiento sindical más dividido o polarizado en Barcelona que en Madrid³³.

Otro dato a observar en la valoración de los encuestados de la cantidad de huelgas que ha habido en toda España, es el número significativo, aunque minoritario, de los entrevistados de sindicatos minoritarios o incluso de no afiliados que dicen «no todas las que debería haber habido». Es conocida la gran heterogeneidad del abanico de los sindicatos minoritarios que se han agrupado para el análisis estadístico de la encuesta, no porque formen un colectivo organizado ni coherente, sino simplemente porque no había suficientes entrevistados como para analizarlos por separado. En cambio, los representantes independientes en los comités (es decir, los no afiliados) tienen una imagen pública de «amarillos» o de derechas. Sin embargo, el que un 27 por 100 de este grupo exprese el deseo de que hubiera habido más huelgas muestra la presencia de un sector de izquierdas o afín a la actividad realmente sindical entre los delegados no afiliados. Algunos de ellos están próximos a una u otra de las centrales mayoritarias y otros tienen planteamientos semianarcosindicalistas sin estar vinculados a la CNT.

En resumen, al valorar la historia de conflictividad en sus propias empresas, los encuestados han tenido como punto de referencia las tareas, experiencias y frustraciones del trabajo sindical que han vivido. Por tanto, hay diversidad de opiniones, y estas diferencias de criterio se repiten dentro de todas las alternativas sindicales. En cambio, cuando los entrevistados se refieren a toda España, la ideología empieza a actuar como un filtro por el cual pasan las percepciones de la realidad y que influye en las respuestas sin llegar a determinarlas de una forma absoluta. Otro dato de especial interés es que sólo una pequeña minoría, el 6 por 100, piensa que ha habido demasiadas huelgas dentro de su propia empresa frente al 34 por 100 que contesta así al referirse a toda España. Una causa de esta discrepancia, aparte de las explicaciones ya ofrecidas, podría ser cierta falta de autocrítica de los sindicalistas hacia su propia actividad. Otro argumento podría ser que conocen mejor los problemas que llevaron a la huelga en el caso de sus propias empresas. De todas formas, está claro que los líderes sindicales no han sido, por lo general, un factor de desmovilización dentro de sus propias empresas, porque de haberlo sido muchos hubieran contestado que había habido demasiadas huelgas en la empresa. El importante porcentaje que expresa el

³³ Quizá sea poco exacto caracterizar las tendencias más o menos moderadas del sindicalismo catalán como una contratendencia, sugiriendo así que sea simplemente una reacción. De hecho, a veces los que se suelen calificar como moderados, como las CCOO del Baix Llobregat, son sindicalistas bien organizados, eficaces y agresivos. El problema de las divisiones dentro de la izquierda y el movimiento sindical en Cataluña merece un tratamiento monográfico detenido.

deseo de que hubiera habido más huelgas (tanto en el ámbito limitado como en el general) pone de manifiesto la decepción de muchos sindicalistas con los logros obtenidos y la opinión de que con una mayor presión se podrían haber alcanzado acuerdos más beneficiosos para los trabajadores. Finalmente, la autoimagen del movimiento sindical en su conjunto, a través de las opiniones sobre las huelgas, resulta más compleja que la autovaloración limitada a las empresas de los sindicalistas, debido a la diversidad normal no sólo de experiencias concretas sino también de ideologías. Para lograr que el movimiento sindical organizado tenga una presencia bastante amplia en toda la economía tiene que aceptar la participación en su seno de representantes con planteamientos diversos ³⁴.

El movimiento sindical y la movilización de los trabajadores

La debilidad actual del movimiento obrero se ha interpretado de muchas maneras. Una teoría bastante difundida tanto entre militantes políticos o sindicales como entre algunos estudiosos es la de *la desmovilización desde arriba por motivos políticos* ³⁵. Los datos que acabamos de analizar sugieren claramente que los líderes a nivel de empresa no han sido protagonistas de ninguna desmovilización, ya que sólo el 6 por 100 de ellos dice que ha habido demasiadas huelgas en su empresa. Sin embargo, este dato no es suficiente para demostrar que no haya habido una desmovilización protagonizada por los líderes estatales y que hubiera afectado *tanto* a los dirigentes a nivel de empresa como a los propios trabajadores. Según esta hipótesis, los requisitos políticos de la transición, dentro del marco económico actual, no podían permitir que se mantuviese el grado de movilización obrera alcanzada sobre todo en el año setenta y seis. Por tanto, siempre, según este razonamiento, la ejecutiva de las organizaciones políticas y sindicales, con la excepción de algunos partidos minoritarios y los sindicatos afines, tomó la decisión de reducir la conflictividad y las reivindicaciones obreras, y como consecuencia se produjo la famosa pérdida de la capacidad de movilización del movimiento obrero. La expresión más clara de esta estrategia sería el Pacto de la Moncloa.

Si bien es cierto que la firma del Pacto de la Moncloa por los partidos políticos estaba relacionada con el deseo de consolidar la transición e introducía límites a las reivindicaciones obreras en forma de topes salariales, esto no demuestra que la teoría de la desmovilización sea necesariamente acerta-

³⁴ El éxito de CCOO en evitar en buena medida (aunque no totalmente) la crisis y hundimiento del PCE se debe en parte al reconocimiento por su secretario general, Marcelino Camacho, de la importancia de respetar, permitir y mantener el pluralismo interno, permitiendo así que posturas políticamente enfrentadas pudieran trabajar juntas (con tensiones a veces importantes) dentro del sindicato.

³⁵ Para una discusión de esta interpretación, véase MARAVALL, *La política de la transición*, op. cit.

da. Para comprobar la utilidad de esta interpretación nos podemos referir a los datos de encuesta y a las cifras públicas sobre la evolución de la conflictividad durante estos años.

A pesar de la existencia de cierta confusión en torno a los datos oficiales y no oficiales sobre la conflictividad laboral después de 1975, se pueden sacar algunas conclusiones útiles a nuestro propósito. El año con más horas de huelga («horas perdidas») fue 1979³⁶, después de la supuesta desmovilización impuesta por motivos políticos tras el Pacto de la Moncloa. Este dato resulta más clarificador que mil panfletos políticos o teorizaciones sobre el movimiento obrero en los años de la transición. No hay duda de que la explicación a la alta conflictividad del setenta y nueve hay que buscarla en los intentos de las centrales mayoritarias de conseguir unos aumentos salariales mayores que los topes impuestos por el Gobierno. A pesar de que esta estrategia sindical tuvo mucha resonancia en el nivel de huelgas alcanzado, no tuvo tanto éxito en cuanto a los convenios firmados. Pero sea cual fuese la explicación preferida para este dato, la conclusión básica no se ve afectada. El movimiento sindical con la llegada de la democracia no renunció a su capacidad de movilización lograda con anterioridad sino que, por el contrario, aumentaron las posibilidades de movilización y de representación de los intereses de los trabajadores. En realidad, este hecho ya debería de haber quedado claro en la discusión sobre la base organizativa con que los sindicatos contaban al iniciarse la vida democrática. Como argumentábamos, ni siquiera Comisiones Obreras llegó a la libertad sindical con una organización y presencia suficientes para las tareas con las cuales había de enfrentarse. Por tanto, la consolidación de la democracia no ha originado la paralización de un movimiento ya suficientemente fuerte, sino que, por el contrario, ha ofrecido al sindicalismo la posibilidad de una mejor implantación.

Los líderes sindicales a nivel de empresa desempeñan un papel clave en la movilización o desmovilización de los trabajadores. Se les preguntó sobre las razones que en su opinión justifican, en el contexto político y económico actual, la limitación de las reivindicaciones (véase tabla 17). La respuesta más frecuente fue «la falta de disposición de los trabajadores a apoyar las huelgas con la determinación que sería necesaria». El 72 por 100 de los encuestados contestó afirmativamente a esta pregunta y la central con un porcentaje más alto, 80 por 100, fue CCOO. Las otras alternativas que recibieron respuestas afirmativas de la mayoría de los entrevistados fueron, «el peligro de cierre de empresas» (70 por 100), «la importancia de crear una situación favorable a la consolidación y estabilidad de la democracia» (65 por 100), y «la necesidad de desarrollar y fortalecer las organizaciones obreras antes de intentar luchas más intensas» (56 por 100). Estos resultados demuestran que los dirigentes sindicales dentro de las empresas no han

³⁶ Para una tabla con datos del nivel de conflictividad desde 1966 hasta 1980, véase SAGARDOY BENGOCHEA y León BLANCO, *El poder sindical en España*, p. 161, *op. cit.*

TABLA 17

Motivos que consideran razones justificadas para limitar las reivindicaciones en el contexto actual

	CCOO			UGT			Otros			No afiliados			Totales		
	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.	B	M	Tot.
La necesidad de combatir la inflación	26	43	35	37	53	46	50	41	45	46	55	50	36	48	42
El peligro de cierre de empresas	58	72	65	74	77	76	86	59	71	72	71	71	68	72	70
La necesidad de mantener la competencia de la economía española en el mercado internacional	21	43	33	37	53	46	43	35	39	49	55	51	34	47	41
La importancia de crear una situación favorable a la consolidación y estabilidad de la democracia	48	76	63	71	81	77	57	53	55	44	74	57	53	75	65
La necesidad de desarrollar y fortalecer las organizaciones obreras antes de intentar luchas más intensas ...	48	65	57	69	72	71	36	41	39	44	42	43	51	61	56
La falta de apoyo de otros sindicatos	39	51	45	49	43	45	21	24	23	44	29	37	41	42	41
La falta de disposición de los trabajadores a apoyar las huelgas con la determinación que sería necesaria	77	83	80	80	70	74	36	71	55	56	65	60	69	75	72
(N)	(66)	(75)	(141)	(35)	(47)	(82)	(14)	(17)	(31)	(39)	(31)	(70)	(154)	(170)	(324)

limitado las reivindicaciones y las movilizaciones debido a unas directrices emanadas desde arriba, mecánicamente obedecidas e impuestas a una base en principio dispuesta a seguir luchando. Más bien parece claro que las limitaciones en las reivindicaciones han coincidido con la realidad de las bases, causada por la crisis económica y la dificultad de la tarea organizativa de los sindicatos reflejada en la reticencia de los propios trabajadores a participar en las movilizaciones. Por supuesto, los requisitos políticos de la consolidación de la democracia y las negociaciones desde arriba también han sido factores importantes en la evolución de la conflictividad. Sin embargo, estos datos subrayan fundamentalmente la existencia de una situación de crisis económica entre los obreros dentro de las fábricas que impedía una estrategia sindical más movilizadora.

Pérez Díaz, en su importante estudio de la clase obrera, ya ha analizado detenidamente la moderación básica de los propios trabajadores. Los datos e interpretaciones aportados sugieren claramente el papel significativo de las huelgas fracasadas en el desarrollo o pérdida de poder de los sindicatos. En su segunda encuesta, en 1980, que puso de manifiesto la importante disminución de la afiliación desde 1978 (fecha de su primera encuesta), encontró una decepción considerable por el resultado de las huelgas: de aquellos trabajadores que habían participado en huelgas, sólo el 23,2 por 100 calificaba los resultados como «buenos», y solamente el 39,9 por 100 «la volvería a hacer o aconsejaría que se volviera a hacer en las mismas circunstancias»³⁷.

Los datos recogidos entre los distintos niveles del movimiento obrero, los propios trabajadores, los representantes sindicales, y las cifras sobre participación en las huelgas coinciden, por tanto, en señalar que los acuerdos globales y otras decisiones tomadas por los líderes de los partidos de izquierda no han sido el factor determinante en la limitación de la acción y las reivindicaciones sindicales. Los pactos han sido congruentes con la realidad social que ha ido limitando las posibilidades incluso más allá de lo acordado formalmente a nivel estatal. La crisis económica y de muchas empresas, el temor al paro, las huelgas fracasadas, y las reticencias de muchos trabajadores a participar en las huelgas han sido los factores claves. Si bien es cierto que la aceptación de los pactos por los propios trabajadores no se ha manifestado de forma entusiasta; los que se han opuesto enérgicamente a esta política sólo han podido reunir un apoyo minoritario. La oposición a los acuerdos se ha centrado en dos grupos: los sectores más privilegiados económicamente y con mayores garantías de empleo entre la clase trabajadora, y una minoría radical con posturas ideológicas extremistas que no corresponden a su comportamiento real en la actividad sindical dentro de la empresa. Siempre hay excepciones a las interpretaciones generales, pero en este caso las excepciones son eso, excepciones.

³⁷ Véase Víctor PÉREZ DÍAZ, "Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva en 1980", *op. cit.*, pp. 256-257.

Sindicalismo dentro de las empresas y objetivos del movimiento obrero

¿Cuáles son las conclusiones que se pueden sacar de este análisis de los problemas con los que se enfrenta el movimiento sindical? El reto organizativo no se ha podido satisfacer de una forma completa pero, sin embargo, los sindicatos han conseguido grandes logros en comparación con la situación en que se encontraban al empezar la vida democrática. La falta de un éxito mayor en cuestiones organizativas y la baja afiliación actual son fenómenos complejos. El otro gran objetivo del movimiento obrero durante este período (la transición política y la consolidación de la democracia) no ha impedido de una forma directa que los sindicatos defendiesen sus propios intereses en temas económicos y organizativos. Sin embargo, de una forma indirecta sí ha influido porque la decepción de muchos militantes de izquierdas con la manera en que se llevó a cabo la transición ha contribuido a generar conflictos internos dentro del movimiento obrero, que han sido uno de los factores claves en los problemas organizativos de los sindicatos.

Quizá la conclusión más importante sea la independencia relativa del sindicalismo dentro de las empresas, tanto respecto a las estrategias y las posiciones programáticas de las centrales, como a los planteamientos ideológicos de los propios sindicalistas dentro de las fábricas. Aún no se conocen muchos aspectos del comportamiento sindical a este nivel, sobre todo en cuanto a las posibles diferencias entre la actuación en los asuntos generales e individuales de los representantes que han logrado una alta tasa de afiliación y aquellos que no han logrado afiliarse a casi nadie. Los sindicatos y los estudiosos del tema harían bien si centraran su atención en la investigación de estas cuestiones. Esta independencia relativa de los sindicalistas en las empresas con respecto a las directrices nacionales y a veces a las opiniones de los propios trabajadores, puede aparecer en algunos momentos como un problema desde la cúpula de las centrales. Sin embargo, esta característica de la actividad sindical dentro de las fábricas es, en realidad, uno de los elementos de fuerza más importantes del sindicalismo en una época de crisis. Por muchos errores que se cometan y divisiones o problemas financieros que haya a nivel de las centrales y aunque una mayoría de los trabajadores no se afilien, sigue existiendo un grupo importante de líderes y militantes sindicales dentro de sus empresas dispuestos a hacer el difícil trabajo con el que se enfrentan, en contacto con la realidad compleja de sus empresas a la vez que se interesan por los problemas políticos de la sociedad en su conjunto. Estos sindicalistas no son, por supuesto, seres míticos, siempre eficaces e inteligentes. Pueden perfectamente cometer errores y actuar de forma irresponsable, pero eficaz o poco seria, igual que lo pueden hacer todos los demás. Sin embargo, la persistencia bajo condiciones difíciles de la actividad sindical de estos hombres y mujeres dentro de las empresas es uno de los elementos más sólidos de una sociedad democrática.