
Por la «flexibilidad de plantillas». La influencia de la patronal en el diseño del sistema de relaciones laborales español, 1979-1986*

● MARCIAL SÁNCHEZ-MOSQUERA

Universidad de Sevilla

Introducción

Se ha considerado habitualmente a los sindicatos como un actor determinante en la configuración y funcionamiento de los sistemas de relaciones laborales. En este sentido, han sido objeto de abundantes estudios desde múltiples perspectivas. Sin embargo, en una economía capitalista, los sindicatos se sitúan en una posición reactiva frente a los cambios. Según Jack Barbash, son las empresas las que tienen la iniciativa, en función del control del proceso productivo, la tecnología y, en último término, las habilidades formativas o los recursos humanos.¹ Los cambios institucionales iniciados en la década de 1980 no han hecho sino favorecer esa perspectiva. Esa superior capacidad de influencia de la empresa dota de mayor relevancia la acción de sus asociaciones.

Las organizaciones empresariales, no obstante, han generado una literatura mucho menor que los sindicatos.² Esta diferencia puede explicarse por la disparidad en la disponibilidad de fuentes y apertura a la investigación. Los sindicatos son organizaciones que desarrollan procesos participativos amplios y más o menos transparentes, en que la elección de sus órganos directivos parte, en última instancia, de la igualdad de toda la afiliación. Su actividad, aunque también comporta tareas de *lobby*, se define básicamente por propuestas teóricas y de acción sindical —también propaganda— intrín-

* Esta investigación ha recibido financiación del proyecto Referencia: RTI2018-099188-A-I00 del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

1. Del Rey Guanter (1983), p. 314.

2. Baste indicar el diferente nivel de producción de literatura científica, sin parangón del lado empresarial, del European Trade Union Institute, promovido por la Confederación Europea de Sindicatos, de ingente producción científica en diversos formatos.

Fecha de recepción: mayo 2020

Versión definitiva: febrero 2021

Revista de Historia Industrial

N.º 82. Año XXIII. 2021.2

secamente transparentes. Las organizaciones empresariales, por el contrario, se inclinan más hacia acciones de influencia y presión a alto nivel, por definición más opacas. Por su naturaleza, muy diferente a las sindicales, agrupan personas jurídicas y su nivel de afiliación y participación, pese a estar inserto en el juego democrático, no es equitativo en el sentido de que las empresas no son iguales. Tienen más poder de decisión las grandes. En el caso español, este tipo de empresa cuenta con un sistema de afiliación directa a las organizaciones territoriales cúpula, sin necesidad de insertarse en las sectoriales.³

Esta diferencia se explica también por el esfuerzo igualmente distinto de recogida, custodia, clasificación y puesta a la disposición de la investigación de sus propias fuentes documentales. Mientras los grandes sindicatos cuentan con archivos históricos e institutos que promueven la investigación multidisciplinar —también crítica— de sus organizaciones, las patronales carecen de estas fuentes y no facilitan en modo alguno su estudio. Sus recursos de investigación han estado dirigidos a favorecer sus posicionamientos teóricos e incluso ideológicos en política económica y laboral.⁴

En España, las organizaciones empresariales han merecido interés desde la sociología y la historia política y social, en el que ha primado el análisis de la interacción entre empresarios y políticos, y sus organizaciones, y la influencia y dominio a los que mutuamente pudieron someterse. En una perspectiva dominante de la asociación empresarial como grupo de interés y su actividad de *lobby*.⁵ Este artículo plantea un estudio histórico e institucional del papel desempeñado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) en la configuración del sistema de relaciones laborales, así como el resultado obtenido en términos de utilidades económicas para la propia organización y sus representados, las empresas. La configuración efectiva del sistema de relaciones laborales democrático se demoró mucho más que la transición política a la democracia. Habitualmente, se ha estimado la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985 y el fin del primer ciclo de pactos sociales, en 1986, como los hitos que cierran tal ordenación.⁶ El estudio también discute el grado de rigidez del sistema español del lado de la empresa. Examinaré, en ese sentido, hasta qué punto el empresariado español, favorecido por un clima de fuerte competencia sindical y por la consolidación una política económica de la oferta, alcanzó uno de sus propósitos principales en el nuevo sistema: la «flexibilidad de plantillas»; es de-

3. Carrero Domínguez (2019).

4. Iniciada de manera muy temprana en la colaboración de entidades como el Círculo de Empresarios y el Instituto de Estudios Económicos.

5. García Crespo (2019); González Fernández (2016, 2012 y 2011); Cabrera (2011); Cabrera y Rey Reguillo (2002); Aguilar (1985).

6. Babiano y Tébar (2017), pp. 1.472-1.474.

cir, conseguir la discrecionalidad suficiente para ajustar sus empleados en función de causas económicas o disciplinarias.

Para resolver estas cuestiones, he realizado un análisis basado fundamentalmente en fuentes de documentación secundarias y primarias indirectas.⁷ Pero también he usado estadísticas históricas recogidas en las bases de datos *Maddison Project Data Base*,⁸ para el contexto económico; y el Anuario Estadístico de la Organización Internacional del Trabajo, *Jelle Visser Database* (2019)⁹ y *OECD Stat* (2019),¹⁰ para analizar la conflictividad y la contratación individual y colectiva de España en perspectiva comparada con Europa occidental.

El siguiente epígrafe sitúa la creación de CEOE en el contexto de crisis económica que sufrió Europa occidental y España, coincidente con la crisis política del final de la dictadura y la transición a la democracia. A continuación, se examina la política de pactos de CEOE tendente a establecer un marco de relaciones laborales favorable a sus intereses. El análisis destaca la estrategia de confrontación política y concertación económica posibilitada por la fuerte competencia sindical, la debilidad relativa de los gobiernos de Unión de Centro Democrático (UCD) y la determinación liberalizadora del primer Gobierno socialista. El trabajo realizado ha permitido discutir, en otra sección diferenciada, el sistema de relaciones laborales diseñado y sus utilidades para la patronal y las empresas. Finalmente, se han alcanzado unas conclusiones.

La constitución de CEOE en un contexto de crisis y cambio de paradigma económico

En los años 1970 el mundo sufrió una crisis sistémica, de agotamiento del modelo productivo y del paradigma fordista de producción y consumo masivos instaurado tras la segunda posguerra mundial. España, desde el cambio de la política económica y la apertura iniciada en 1957-1959 y el acuerdo preferencial de comercio con la Comunidad Económica Europea (1970), se en-

7. Debe subrayarse la ausencia de archivos históricos de las organizaciones empresariales. Indirectamente, he podido consultar documentos de CEOE en centros de documentación de los sindicatos y en entrevistas a sus dirigentes. También he consultado las entrevistas a los dirigentes del Círculo de Empresarios y la Serie Circulares del Consejo Superior de Cámaras del Fondo Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Sevilla del Archivo de esta entidad (AGCOCISNS. CÁMARA) para aclarar y confirmar las reivindicaciones empresariales y su relación con CEOE.

8. <https://www.rug.nl/ggdc/historicaldevelopment/maddison/>

9. *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2014 (ICTWSS), version 6.1.* Disponible en: <http://uva-aias.net/nl/ictwss>

10. <https://www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-labourmarketpoliciesandinstitutions.htm>

contraba inserta en el concierto de economías capitalistas, aunque en una posición periférica. Entre 1960 y 1973, la economía española había crecido más que ninguna otra de Europa. Esto fue debido al extraordinario atraso en el punto de partida y al efecto benéfico del fuerte desarrollo de esas economías capitalistas en las que se había insertado. Se obtuvieron importantes avances de productividad por la sustitución de técnicas atrasadas; se reasignaron los recursos (trabajo y capital) desde actividades retardatarias hacia otras dinámicas, y aumentó el stock de capital. La crisis, no obstante, alcanzó al país con mayor virulencia que a otras naciones del entorno, por la debilidad estructural de la economía española y la denominada política compensatoria de los últimos gobiernos franquistas.¹¹

CUADRO 1. ▪ Promedio de la variación anual del producto interior bruto (PIB) y el desempleo en quince países de Europa occidental, 1968-1987

	1968-1971		1972-1975		1976-1979		1980-1983		1984-1987	
	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro	PIB	Paro
República Federal Alemana	4,21	0,98	2,12	2,40	3,83	4,30	0,60	6,48	2,31	9,08
Austria	5,30	2,55	3,39	1,75	3,69	1,98	1,72	3,13	1,56	5,03
Bélgica	4,87	3,48	3,24	4,43	2,75	7,75	1,11	11,63	1,80	12,90
Dinamarca	3,14	ND	1,34	2,40	2,99	6,28	1,06	9,18	3,09	8,75
España	5,55	1,35	5,99	1,40	2,10	7,03	1,11	14,78	2,66	20,90
Finlandia	5,34	2,75	4,07	2,18	1,93	5,78	2,80	5,13	2,81	5,18
Francia	4,57	ND	2,29	ND	3,09	5,10	1,03	7,53	1,47	10,20
Grecia	7,56	ND	4,06	ND	3,64	2,23	-0,11	5,03	1,41	7,73
Holanda	4,48	1,50	2,09	3,55	2,30	5,13	-0,27	8,80	2,10	12,63
Irlanda	4,41	6,88	3,59	8,85	3,45	12,05	1,10	12,30	2,65	17,75
Italia	4,80	3,33	2,91	3,35	4,24	7,20	1,33	8,75	3,00	10,83
Noruega	2,68	0,93	4,04	0,95	4,10	1,75	2,08	2,43	3,83	2,48
Portugal	7,02	ND	2,91	3,20	4,38	7,55	1,66	7,68	2,75	8,08
Reino Unido	2,15	2,75	2,05	3,33	2,68	5,58	0,47	9,95	3,52	11,45
Suecia	3,26	1,78	2,70	1,70	0,95	1,38	1,00	2,80	2,57	2,50

Fuente: Para el PIB, elaboración propia a partir de los datos de *Maddison Project Data Base*, <http://www.ggdnc.net/maddison/maddison-project/data.htm>, y para la tasa de desempleo a partir de Organización Internacional del Trabajo, Anuario de Estadísticas de Trabajo, años 1978, pp. 268-272, y 1986, pp. 522-535.

El cuatrienio de mayor estancamiento se produjo en 1980-1983, tras el segundo choque alcista de los precios del petróleo. La extraordinaria eclosión

11. Sudrià (2013), pp. 194-201; Martín Aceña y Martínez Ruiz (2007); López y Valdaliño (2001), pp. 324-325.

de desempleo que sufrió España, liderando las tasas de paro europeas desde entonces, guarda relación con la debilidad de su estructura productiva. La mecanización continuó en el campo, pero ni la industria (que acusó notablemente la crisis), ni la construcción (cuyo crecimiento en burbuja se interrumpió drásticamente), ni los servicios pudieron seguir absorbiendo esta mano de obra. Coincidieron, además, el retorno de los emigrantes, por la crisis europea, y el aumento de la población en edad de trabajar, por razones demográficas.¹²

El nuevo ciclo de conflictividad inaugurado en 1968 anunció ya, en parte, el agotamiento del exuberante crecimiento anterior.¹³ El aumento de las horas perdidas por huelgas y cierres patronales fueron notablemente preocupantes y ascendentes hasta 1979 en todos los países europeos; y también en España, donde la conflictividad se disparó tras la muerte del dictador. La tímida regulación española del derecho de huelga de 1975 no logró encauzar la conflictividad.¹⁴

CUADRO 2. *Promedio anual de jornadas de trabajo perdidas por huelgas y cierres patronales en quince países de Europa occidental, 1968-1987*

	1968-1971	1972-1975	1976-1979	1980-1983	1984-1987
República Federal Alemana	1.212.844	437.267	1.330.439,25	60.935	1.428.320
Austria	13.877	46.999	2.896,5	5.460,5	7.842,5
Bélgica (*)	800.002	603.450	794.755,25	ND	ND
Dinamarca	53.100	1.051.825	185.450	227.450	673.725
España	688.077	1.307.927	14.925.700	4.633.825	4.221.425
Finlandia	846.911	922.255	997.082,5	798.000	1.154.890
Francia	2.088.381	3.729.711	3.633.406,75	1.748.075	830.250
Grecia	ND	ND	999.366,25	1.426.587,5	1.163.132,5
Holanda	98.763	181.326	143.876,5	103.636,5	53.926,25
Irlanda	655.768	315.307	824.278,5	399.840	344.417,5
Italia	20.687.604	22.393.071	19.912.678,5	14.887.500	5.695.882
Noruega	22.865	88.673	58.149,5	104.786	303.655
Portugal (*)	ND	ND	309.460	597.475	260.050
Reino Unido	9.016.750	12.967.000	13.076.500	6.329.250	9.750.750
Suecia	277.075	111.355	44.421,25	1.181.580	308.220
Total	36.462.014	44.156.165	57.006.489	32.558.588	26.196.485,8

(*) *Faltan datos de los años indicados o la serie de años es incompleta.*

Fuente: Elaboración propia a partir de Organización Internacional del Trabajo, *Anuario de Estadísticas de Trabajo*, años 1978, pp. 620-628; 1986, pp. 923-930; y 1988-1989, pp. 1004-1011.

12. Portella-Carbó (2017), pp. 132-134.

13. Crouch y Pizzorno (1989).

14. Los procesos transicionales suelen aumentar las huelgas y manifestaciones. Véanse Babiano y Tébar (2017), pp. 1.479-1.480, y González Fernández (2012), p. 289.

Fruto de la fortísima conflictividad y de la acumulación previa de fuerza, los sindicatos aumentaron su poder. Se convirtieron, a través de los pactos sociales, en actores fundamentales que modularon la política laboral y económica de las democracias europeas.¹⁵ Baste indicar que en 1977 el 83 % de los países de Europa occidental suscribieron pactos tripartitos.¹⁶ Pero las políticas keynesianas de activación de la demanda pactadas no consiguieron rendir los frutos esperados, ni siquiera frenaron la conflictividad laboral. En muchos países la solución aplicada fue un viraje hacia políticas liberales realizada por gobiernos conservadores, pero también de centro izquierda.

En la década de 1980 esta perspectiva económica comenzó a imponerse. La reducción de los costes laborales se relacionó con el aumento de la competitividad y la generación de empleo. Desde entonces, los mercados de trabajo han disminuido la regulación y aumentado la contratación temporal.¹⁷

Sin embargo, la cultura popular de finales de la década de 1960 y 1970 estimaba al empresario como sospechoso de explotador o especulador. Además, en España sufría el estigma de connivente con la dictadura.¹⁸ El franquismo, en realidad, los había consignado como «privilegiados impotentes»,¹⁹ pero era indudable que, además, había silenciado la protesta obrera, consolidado la propiedad privada y ofrecido dádivas a empresas próximas al régimen.

Desde que se ralentizara el crecimiento económico, los empresarios asistieron con bastante inquietud a la pérdida de beneficios, el aumento del riesgo en las inversiones²⁰ y el ascenso de la conflictividad sociolaboral. La actividad huelguística era tal que podía amenazar directamente la gobernabilidad de las empresas, por tanto resultaba vital pacificar las relaciones laborales.²¹ La muerte del dictador y el fracaso de los gobiernos continuistas abrieron un proceso de transición a la democracia de entonces final incierto. En lo económico, el acuerdo entre capital y trabajo aportó un apoyo tangible y una aprobación normativa a una democracia nueva y precaria.²² Pero esos acuerdos no fueron ingenuos, fáciles ni neutros en sus resultados.

Al inicio de la transición, los empresarios contaban con la experiencia inveterada de las cámaras de comercio y la labor desempeñada y los recursos del Consejo Nacional de Empresarios (CNE).²³ Pero no existían organiza-

15. Ebbinghaus y Visser (1999).

16. Baccaro y Simoni (2008), p. 1326.

17. Baccaro y Howell (2017); Alonso (2007).

18. García Crespo (2019), p. 306; González-Fernández (2016), pp. 322 y 334.

19. Cabrera y Rey Reguillo (2002), p. 303.

20. El retroceso en el sector industrial, sobre todo de bienes de producción, fue el más acusado (Tafunell, 2000, pp. 85-86).

21. Márquez (2012), pp. 62-63 y 161.

22. Schmitter (1991): 73-74.

23. González Fernández (2012), p. 293; Márquez (2012), p. 40; Nonell *et al.* (2006), p. 355; Toboso (2017).

ciones verdaderamente fuertes, ni articuladas ni coordinadas. Conscientes de ello, en ausencia de un referente político, decidieron impulsar nuevas organizaciones unitarias y realmente influyentes en el clima de tal incertidumbre. En ese sentido, habían creado el Círculo de Empresarios, que actuó como *lobby*, *think tank* y foro de encuentro, y la iniciativa «100E», que se empeñó en comprometer a cien empresarios relevantes para emprender esa tarea asociativa unitaria.²⁴ Su contraparte, los sindicatos, adolecían también de carencias relacionadas con los cuarenta años dictadura. No obstante, partieron en principio con cierta ventaja gracias a la fuerte conflictividad, la posición de Comisiones Obreras (CC. OO.) en las empresas y sectores más relevantes y dinámicos y el acuerdo —aunque efímero— de unidad sindical de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (1976), más la referencia de los partidos políticos de izquierda, Partido Comunista de España (PCE) y Partido Socialista Obrero Español (PSOE). Esta relación estuvo trufada de subordinación, factor de debilidad sindical que aprovechó la CEOE.

Ni siquiera los últimos gabinetes de la dictadura habían legislado a favor de los empresarios. La Ley de Relaciones Laborales de 1976 reforzó el carácter indefinido de la relación contractual individual y el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, reconoció el derecho de huelga y el cierre patronal, pero este último solo con carácter defensivo. Los empresarios, disconformes, consideraron que el marco de relaciones laborales no les protegía de la creciente conflictividad y el pujante poder sindical. El ministro de Trabajo del primer Gobierno de UCD, Jiménez de Parga, había señalado el «drama» de que, en el capitalismo, los ciudadanos pudieran elegir a los gobernantes, pero no a los directivos de las empresas. La percepción del empresariado era que todas las fuerzas políticas se afanaban por resultar «progresistas» y anunciar «transformaciones económicas» que les preocupaban.²⁵

Con voluntad unitaria y en reacción a tal contexto, la CEOE se constituyó el 29 de junio de 1977 en Madrid englobando a importantes organizaciones sectoriales —banca, seguros, celulosa, química, metal, automóvil...— y territoriales —País Vasco, Madrid, Cataluña, algunas provincias andaluzas...—.²⁶ Los empresarios catalanes jugaron un papel decisivo, no en vano su primer presidente, Carlos Ferrer Salat, procedía de Fomento del Trabajo Nacional. No obstante, la labor de constituir una verdadera organización cúpula no fue fácil.

24. Entrevistas a Santiago Focillas, primer presidente del Círculo de Empresarios, y José María López de Letona, miembro fundador. Disponibles en: <https://circulodeempresarios.org>

25. Márquez (2012), p. 119; Cabrera (2011), p. 94.

26. Acta fundacional y estatutos actuales de la CEOE. Disponible en <https://www.ceoe.es/es/contenido/Sobre-CEOE>. En esta organización convergieron otras que, en principio, aspiraron a representar también confederalmente a la empresa española (Flores Andrade, 2000, p. 711).

Pese a que la recién constituida CEOE ya declaró tener una implantación del 80 % en los sectores y territorios, el camino hacia la hegemonía fue arduo. Baste señalar el conflicto con las organizaciones representativas de la pequeña y mediana empresa, que no se solventó satisfactoriamente del todo hasta enero de 1982, cuando se produjo la efectiva integración de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). A cambio, esta organización obtuvo una importante representación en la Junta Directiva, solamente inferior a la ostentada por Fomento del Trabajo.²⁷

El sistema asociativo empresarial español estableció un rango diferenciado de afiliación dependiendo del tipo de empresas. Las grandes empresas se asocian directamente; las medianas y pequeñas, a través de sus organizaciones territoriales y sectoriales.²⁸ El órgano del que emana todo el poder es la Asamblea General, cuyos representantes (según la importancia de las empresas y las organizaciones confederadas) cotizan a la organización. Esta composición y la dinámica institucional, social y política posterior favorecieron el fuerte carácter jerárquico de CEOE.

En tales circunstancias, la estrategia de la confrontación resultó útil para lograr aglutinar a toda la clase empresarial. Las campañas y los lemas «Reaccionemos» y «Unidad, Libre Empresa y Prosperidad» son esclarecedores al respecto.²⁹ En este sentido, se opusieron a los Pactos de la Moncloa porque, según denunciaron, era incongruente hablar de economía de mercado cuando no existía libertad de contratación y despido.³⁰ No era una posición meramente táctica, sino también estratégica. Los empresarios estaban muy descontentos porque, pese al ajuste ortodoxo pactado, las cotizaciones sociales permanecían altas y el estancamiento de la productividad elevaba el coste por hora de trabajo, y la reforma fiscal en ciernes aumentaría la carga impositiva. La regulación laboral, por su lado, continuaba intacta.³¹ Reivindicaron como objetivo central la «flexibilidad de plantillas» que les permitiera ajustarse a la crisis.³² Tal aspiración era ampliamente compartida, desde el Círculo de Empresarios a las cámaras oficiales de Comercio, Industria y Navegación.³³ Esta institución y la CEOE, pese a alguna polémica, siempre salieron

27. *Diario 16*, 19 de enero de 1982. La Transición en la prensa: el Archivo de Juan J. Linz. Disponible en: Fundación Juan March. <https://linz.march.es>.

28. Carrero Domínguez (2019), pp. 27-34

29. García Crespo (2019); González Fernández (2012), pp. 300-303; González Fernández (2011), pp. 197-198.

30. Cabrera (2011): 98; Lluch (1996), p. 254.

31. Directrices sobre política económica, 27 de septiembre de 1978, AGCOCISNS. CÁMARA, 2231.

32. En los últimos años de la dictadura, Conde Bandrés, presidente CNE, ya había reclamado el despido libre enfrentándose a la Ley de Relaciones Laborales de 1976 (Márquez, 2012, p. 62; Flores Andrade, 2000, p. 702).

33. Solicitud de la Cámara de Comercio de Palma de Mallorca a la Vicepresidencia Económica del Gobierno para que fuera efectiva la flexibilidad que permitiera el ajuste de

al paso de los rumores de desavenencias y llegaron incluso a un convenio de colaboración en defensa de la empresa española, para evitar duplicar funciones, en 1986.³⁴

Los Pactos de la Moncloa supusieron, en realidad, un plan de ajuste, además de un asentimiento general de la economía de mercado y la empresa privada. Los objetivos concretos fueron contener y reducir la inflación (contención salarial), disminuir los déficits público y exterior, modernizar la economía y establecer una nueva fiscalidad y un sistema de bienestar moderno.³⁵ Pese a las críticas de la CEOE, desde entonces los sindicatos se avinieron a negociar los salarios de convenio sobre la inflación futura y no sobre la pasada, como venía sucediendo hasta ese momento.³⁶ Esto favoreció el inicio de la caída de la conflictividad e inauguró una década de contención salarial.

La CEOE continuó con una estrategia de dura confrontación durante 1978, acusó al Gobierno de pactar en vez de gobernar.³⁷ Además, presionó para lograr la retirada del proyecto de ley de acción sindical que debía ampliar la acción sindical en la empresa,³⁸ y continuó reivindicando la «flexibilidad de plantillas», el aplazamiento de la aplicación de la reforma fiscal y la reducción de las cuotas a la Seguridad Social.³⁹

Ese año se aprobó la Constitución que, fruto del consenso, resultó un texto contradictorio en ciertos aspectos, pero en sintonía con las democracias europeas nacidas tras la segunda posguerra mundial y el denominado «constitucionalismo social».⁴⁰ Los empresarios vieron reconocer la propiedad privada, la libertad de empresa y la economía de mercado (artículo 38); además de un marco de relaciones laborales capitalista. Pero consagró el derecho de huelga mientras que el cierre patronal solamente obtuvo un reconocimiento defensivo. Más preocupante fue el artículo 128, que subordinaba toda la riqueza nacional al interés general y permitía, en consecuencia, las nacionalizaciones. De este modo, cada elección mantendría en vilo los intereses empresariales. Para evitarlo, había que fortalecer institucionalmente la economía de mercado.⁴¹

las plantillas a las necesidades de la empresa, 5 de abril de 1978, AGCOCISNS. CÁMARA, 2234.

34. Telegrama de la Cámara de Sevilla de 16 de mayo de 1980 desmintiendo desavenencias con CEOE, AGCOCISNS. CÁMARA, 2243; y Convenio de Colaboración CEOE-Cámaras, AGCOCISNS. CÁMARA, 2262.

35. Pérez Infante (2009), p. 48.

36. Babiano y Tébar (2017), p. 1.476.

37. Cabrera (2011), p. 95.

38. *Boletín de la Unión General de Trabajadores*, 397, 01-15 de mayo de 1978, p. 4.

39. Solicitud de la Cámara de Comercio de Palma de Mallorca a la Vicepresidencia Económica del Gobierno para que fuera efectivo ajustar las plantillas a las necesidades de las empresas, 5 de abril de 1978. AGCOCISNS. CÁMARA, 2234.

40. Baylos (2013), p. 25.

41. Entrevista a Carlos Ferrer Salat, *El País*, 16 de agosto de 1979. Disponible en: https://elpais.com/diario/1978/08/16/opinion/272066408_850215.html

El año del consenso constitucional no registró ningún pacto económico ni laboral. No hubo acuerdo en la negociación salarial, el Gobierno estableció un tope salarial para 1979 del 13 % por decreto ley. La CEOE, favorecida por ese tope, se propuso frenar el «sindicalismo de confrontación». Recomendó a sus organizaciones y empresas afiliadas que centraran la negociación sobre la productividad y el absentismo, y que bloquearan aumentos salariales superiores al 10 % (y/o de tipo lineal), la ampliación de derechos sindicales en las empresas y los acuerdos marco para evitar una negociación articulada.⁴² Los sindicatos reaccionaron redoblando la conflictividad. Los acuerdos suscritos entre PSOE y PCE para gobernar los ayuntamientos tras las elecciones municipales de 1979 favorecieron la combatividad y unidad de acción sindical, pese a las elecciones sindicales celebradas en 1978. Estos comicios ratificaron la hegemonía de CC. OO. con la consiguiente preocupación de CEOE. Pero también evidenciaron la división y competencia sindical. La patronal se dispuso a aprovecharla para reducir el poder de CC. OO. y acabar con su hegemonía en las principales empresas. El proceso de concertación se inscribió dentro de esta estrategia.⁴³

Pactando con la socialdemocracia, diseñando el sistema de relaciones laborales

Desde su constitución, el interés primordial de CEOE era reforzar su papel de organización cúpula del empresariado nacional. Para ello, había recomendado a sus empresas y organizaciones asociadas que no trataran la política laboral ni de mercado de trabajo. Estas competencias eran exclusivas y servirían para negociar acuerdos bilaterales básicos de coordinación. Desde esos acuerdos pudieron influir sobre el diseño del sistema de relaciones laborales. Pero también resultaron claves para reducir la presión huelguística, subrayar la división sindical y debilitar a CC. OO. El sindicato socialista, por su lado, era consciente de que la unidad de acción y la confrontación favorecerían al sindicato rival, más poderoso y articulado. También de la responsabilidad histórica, según su propia versión, de contribuir a consolidar la democracia y un marco de relaciones laborales estable y moderno en un contexto de incertidumbres en que los trabajadores no tenían una posición dominante.⁴⁴

42. Gimeno i Igual (2019), pp. 116-117

43. Márquez (2012), pp. 79, 136 y 172.

44. Entrevistas a José María Romero Calero, secretario de Acción Reivindicativa Confederada de UGT durante 1978 y 1979. Fondo Oral Archivo Histórico de Comisiones Obreras de Andalucía (FOAHCCOO-A) y Fondo Oral del Archivo Histórico de la UGT (FOAHUGT) – Fundación Largo Caballero

Para pactar con la CEOE, UGT tuvo que vulnerar el Acuerdo de Unidad de Acción que había firmado con CC. OO. el 27 de diciembre de 1978. De nada valieron las invocaciones a la unidad sindical como bien superior de la clase trabajadora realizadas desde CC. OO.⁴⁵ Pero también tuvieron que vencer resistencias de una parte del PSOE, que consideraba los pactos sociales un apoyo tácito a la política económica y laboral del Gobierno de UCD.⁴⁶

El presidente de la CEOE llevaba tiempo acusando al Gobierno de «absentismo» a la hora de articular el marco legislativo del mercado de trabajo y lo continuó haciendo hasta el práctico inicio del debate sobre el Estatuto de los Trabajadores (ET) en el Congreso de los Diputados.⁴⁷ Meses antes de su promulgación, los empresarios suscribieron con UGT un primer acuerdo bipartido, el denominado Acuerdo Básico Interconfederal (ABI). CC. OO. se mantuvo al margen y se opuso. Las dos organizaciones lograron una mutua legitimación de vital importancia. José María Cuevas, dirigente patronal, consideró más importante la forma (consolidación representativa e inicio de la concertación) que el contenido. De hecho, la Confederación Empresarial de Madrid, integrada en CEOE, se mostró muy crítica con las «insuficiencias del acuerdo», pues no abordaba la ansiada flexibilidad de plantillas, la productividad ni la política salarial.⁴⁸ La CEOE, en ese momento, estaba más interesada en legitimarse como organización cúpula y frenar la fuerte conflictividad que sufrían sus empresas.

El acuerdo firmado, además, resultó una toma de posición ante las reformas pendientes para articular el marco de las relaciones laborales y, en particular, su pieza clave: el ET. Proclamó la autonomía colectiva de los agentes sociales y redujo las unidades de contratación (sobre todo las comarcales, con mucha conflictividad en la provincia de Barcelona), ampliando las existentes para de este modo reducir las ocasiones de conflicto. La referencia de contratación sectorial era provincial, y no regional o nacional. Quedó plasmado igualmente en el acuerdo el interés de la CEOE por blindar, con la denominada cláusula de «no violencia», las negociaciones frente a los conflictos y re-

45. Tribuna de Marcelino Camacho, secretario general de CC. OO. «Las maniobras anti obreras de la CEOE y sus acuerdos con UGT», *El País*, 27 de julio de 1979. Disponible en: https://elpais.com/diario/1979/07/27/economia/301874404_850215.html

46. Tuvo que autorizar la negociación el secretario general, Felipe González, pese a la oposición de su segundo, Alfonso Guerra, que nunca entendió la conveniencia estratégica del pacto social con CEOE. Entrevista a José María Romero Calero, FOAHCCOO-A y FOAHUGT- Fundación Largo Caballero.

47. *El País*, 14 de marzo de 1980. Disponible en: https://elpais.com/diario/1980/03/14/economia/321836407_850215.html

48. *Sábado Gráfico*, 27 de julio de 1979. La Transición en la prensa: el Archivo de Juan J. Linz. Disponible en: Fundación Juan March. <https://linz.march.es>. Los dirigentes ugetistas han hecho hincapié en la importancia del reconocimiento mutuo. Entrevistas a dirigentes de UGT, José María Romero Calero y Nicolás Redondo Urbieta, secretario general (1976-1994), FOAHCCOO-A y FOAHUGT- Fundación Largo Caballero.

ducir así las huelgas.⁴⁹ En el mismo sentido, se pactaba una banda moderada de aumento salarial y la revalorización automática en caso de que la inflación alcanzase el 6,5 % en los seis primeros meses del año, para evitar, de nuevo, conflictos por este motivo. Se acordó reconocer los delegados de la UGT en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en que el sindicato tuviera afiliación.⁵⁰ Esto reforzó la competencia sindical en las grandes empresas y, en ese sentido, también favoreció la reducción de las huelgas.

Se inició una confluencia de intereses entre la patronal y la central sindical socialista determinante en la configuración del sistema de relaciones laborales español. Pese a sus primeras posiciones de confrontación, la UGT había evolucionado hacia el moderantismo. Un «sindicalismo de colaboración»⁵¹ que propició el entendimiento con el empresariado y el Gobierno de UCD para lograr un diseño institucional de la representación dentro y fuera de la empresa que favoreciera la «pluralidad» y, por ende, sus expectativas de crecimiento frente a CC. OO.

En 1980 la CEOE y la UGT suscribieron —posteriormente ratificado por la Unión Sindical Obrera— otro acuerdo bipartito de dos años de duración, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) para la negociación colectiva. Este pacto hizo explícita la voluntad de las partes de continuar racionalizando y simplificando la negociación colectiva para disminuir la conflictividad. Recomendó aumentar la vigencia de los convenios de un año a dos, que los convenios sectoriales absorbieran el contenido de las distintas reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales aún vigentes y la constitución de un comité paritario interconfederal para el seguimiento de los convenios colectivos y la resolución de conflictos. Además, se acordó una moderación salarial general a la que se opuso CC. OO.⁵² Los empresarios lograron también introducir medidas contra el absentismo y a favor de la productividad, y favorecer una visión compartida de que la competitividad y rentabilidad de las empresas son la garantía del empleo.

La CEOE fue capaz de insertar en el acuerdo objetivos concretos y lenguaje alusivo proempresarial que se instalaron con fuerza en el acervo de la política económica y laboral española. Como contrapartida, los empresarios

49. Márquez (2012), pp. 82, 124, 141 y 168.

50. Acuerdo Básico Interconfederal entre UGT y CEOE. Centro de Documentación de la Confederación Sindical de CC. OO. Reg. 045672. Documento electrónico.

51. Márquez (2012), p. 133. Los elogios de CEOE a UGT fueron tan frecuentes y directos que el sindicato socialista se vio obligado a sacudírselos subrayando que la postura negociadora no aminoraba su firmeza (Nicolás Redondo Urbietta, Tribuna Libre de *El País*, 30 de enero de 1980). Pese a todo, los dirigentes patronales continuaron (Fabián Márquez en *El País*, 18 de marzo de 1980, o Julio Pascual en *Diario 16*, 21 de marzo de 1980). La Transición en la prensa: el Archivo de Juan J. Linz. Disponible en: Fundación Juan March. <https://linz.march.es>

52. La banda de aumento salarial (entre el 13% y 16%) fue superior a la estipulada por el Gobierno para 1979, pero contaba con un buen número de excepciones. Boletín Oficial del Estado, n.º 21, 24 de enero de 1980, pp. 1.822-1.827.

cedieron una sustancial reducción de la jornada anual que afectaría el coste por hora de trabajo,⁵³ la limitación y control sindical de las horas extras y, en sintonía con el ABI, franquearon el ingreso de la UGT en las empresas grandes donde no tuvieran ya representación y permitieron la extensión de la acción sindical en la empresa,⁵⁴ elemento que habían bloqueado al presionar al Gobierno para que retirase el proyecto de ley de acción sindical en 1978.

Estos dos acuerdos perfilaron el ET, que fijó un marco institucional favorable a la CEOE y los sindicatos mayoritarios. El Gobierno de UCD aceptó un acuerdo entre la CEOE y la UGT, que además contaba con el respaldo del grupo socialista. La Ley 8/1980 del ET, con la oposición de CC. OO.,⁵⁵ consagró las elecciones sindicales, la representatividad y el comité de empresa como instituciones fundamentales de la representación de los sindicatos en la empresa, el sector o, incluso, a nivel intersectorial. Pero reconoció también la acción de las secciones sindicales, como habían acordado la CEOE y la UGT, elemento que consagró la competencia sindical y favoreció un extra de poder negociador para los empresarios.

En cuanto a la contratación individual, reconoció y amplió la temporal, además de los contratos en formación y prácticas.⁵⁶ Otro elemento esencial (artículo 49) fue la posibilidad de extinguir el contrato por cese de la actividad a consecuencia de causas económicas o tecnológicas, además de los despidos por causas objetivas, como había introducido el Real Decreto Ley 17/1977, y disciplinarias (artículos 50-52). Marcelino Camacho, secretario general de CC. OO. y diputado comunista, se mostró duramente contrario porque, a su juicio, otorgaba a los empresarios la denominada «flexibilidad de plantillas», facilitando el despido libre en un contexto de fuerte crisis económica.⁵⁷

El convenio colectivo confirmó su «eficacia normativa y general». La Ley 51/1980, Básica de Empleo, además de regular la protección por desempleo, consolidó los convenios colectivos como fuente principal de las disposiciones laborales en detrimento de las ordenanzas laborales. Sin embargo, el nuevo sistema democrático de relaciones laborales dejó intacto el modelo de negociación de los convenios anclado en la referencia del sector y la provincia, gestado en la dictadura a partir de 1958.

53. La aminoración de la jornada anual de 1980 (20 sobre el total de 2.006 horas) podía resultar modesta. Pero el compromiso de reducción hasta 1.886 horas entre 1981 y 1982 comportó un evidente efecto al alza del coste por hora de trabajo.

54. *UGT Informa, Boletín de la Unión General de Trabajadores*, n.º 5 y 6, 1 y 15 de enero de 1980.

55. Marcelino Camacho y Santiago Carrillo advirtieron de que este sistema no fortalecería a UGT, ni a ningún sindicato, sino únicamente a la patronal única. *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados*, I Legislatura (1979-1982), Sesiones Plenarias 56, 19 de diciembre de 1979, pp. 3763 y 3767, y 57; 20 de diciembre de 1979, pp. 3849-3850.

56. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 64, 18 de marzo de 1980, pp. 5799-5815.

57. *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados*, I Legislatura (1979-1982), Sesión Plenaria 55, 18 de diciembre de 1979, pp. 3722-3723.

El ET, sin una confederación unitaria, discriminó la capacidad contractual a favor de los sindicatos más representativos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) lo confirmó en 1985.⁵⁸ En correspondencia, también favoreció a la contraparte empresarial confederal que representaba la CEOE como organización unitaria. La fórmula de medición de la representatividad del lado empresarial resultó algo opaca. Mientras que los sindicatos han medido su representatividad de forma objetiva y precisa (audiencia electoral), las organizaciones empresariales han carecido de un indicador externo de la consistencia asociativa. El artículo 87 del ET, además, estableció la importancia del reconocimiento mutuo para esclarecer cualquier tipo de controversia sobre la representación, como hacían en favor mutuo la CEOE y la UGT desde 1979. Buena parte del éxito del monopolio de la representación empresarial radicó en erigirse como interlocutor válido y recocado por la contraparte sindical y el Gobierno.

A comienzos de 1981 en plena crisis gubernamental se produjo un golpe de Estado fallido. En junio de ese año, auspiciado y firmado por el Gobierno se alcanzó el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), que incluyó a la CEOE, la UGT y CC.OO. El acuerdo aumentó los estándares de protección por desempleo. Pero, pese a que la conflictividad se redujo ese año, los sindicatos se enfrentaron a patronal y Gobierno, que continuaba acusando una apreciable debilidad. Ni en estas circunstancias los sindicatos restauraron una verdadera unidad de acción. Persistía el convencimiento en la UGT de que, de algún modo, la unidad favorecía a CC. OO.⁵⁹ La CEOE también se abonó a la confrontación, recomendó a sus asociados negociar por debajo de la banda salarial acordada en el ANE⁶⁰ y mantuvo un duro enfrentamiento con el Gobierno por la concesión de 2.400 millones de pesetas a los sindicatos a cuenta del patrimonio sindical. Patrimonio al que consideraban haber contribuido en un 85 % a través de cuotas directas durante la dictadura. Continuaron reivindicando, además, la bajada de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y solicitaron la participación en su gestión y también, sin oponerse al principio de cobertura universal, ampliar la presencia de la iniciativa privada en la asistencia sanitaria.⁶¹

58. La condición «más representativo» se cifró en un umbral mínimo del 10% de los delegados en el sector y nivel estatal, y del 15 % a nivel autonómico para los sindicatos; y los mismos porcentajes y ámbitos de número de trabajadores pertenecientes a empresas afiliadas para las organizaciones empresariales.

59. La central socialista incluso trató por separado con CEOE asuntos referentes al ANE, como posteriormente haría también en el Acuerdo Interconfederal de 1983, que firmó CC. OO. Entrevista a José Luis Corcuera, secretario de Acción Reivindicativa y Acción Sindical entre 1980 y 1985. FOAHUGT- Fundación Largo Caballero.

60. *Unión, Boletín de la Unión General de Trabajadores*, 15 de enero de 1982, pp. 2-4.

61. Informe de los técnicos del Consejo de Cámaras sobre medidas de racionalización y mejora de la Seguridad Social, 27 de marzo de 1982. AGCOCISNS. CÁMARA, 2252.

La inflación no se redujo sensiblemente y, aunque los salarios mermaron su poder adquisitivo, el paro continuó creciendo. La falta de capacidad del Gobierno frente a esta situación y las persistentes luchas intestinas de UCD⁶² provocaron el anticipo de las elecciones generales a octubre de 1982, en las que el PSOE obtuvo un triunfo rotundo. Por su parte, la UGT también venció los comicios sindicales de ese año, acabando con la hegemonía de CC. OO., que tanto preocupaba a la CEOE. Ante el éxito ugetista, CC. OO. participó en el siguiente acuerdo social bipartito, el Acuerdo Interconfederal de 1983, suscrito por los dos grandes sindicatos, la CEOE y la CEPYME. Pero sin que cesara la fuerte rivalidad sindical.

Antes de acceder al Gobierno, el PSOE había iniciado el diálogo y el entendimiento con la patronal. Las negociaciones CEOE-UGT habían posibilitado el encuentro entre la dirección de la organización empresarial y la ejecutiva del partido. Entonces, los socialistas ya aseguraron ratificar la política laboral y económica pactada por su sindicato con la patronal.⁶³ Felipe González, además, había tranquilizado los ánimos de la patronal en sus visitas al Círculo de Empresarios y señalado a Boyer y Solchaga como los interlocutores válidos dentro del partido.⁶⁴ Sus nombramientos como ministros de Economía y Hacienda e Industria y Energía, respectivamente, confirmaron la orientación liberal de sus políticas. No en vano habían trabajado en la década de 1970 en la Unidad de Estudios del Banco de España, dirigida por Luis Ángel Rojo, síntesis de keynesianismo y liberalismo neoclásico y *popperiano*,⁶⁵ promotor en 1985 de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada, reconocido *think tank* de orientación liberal. La Unidad de Estudios y el propio Banco de España, gobernado entre 1976 y 1978 por López de Letona (exministro de la dictadura y socio fundador del Círculo de Empresarios), han sido tradicionalmente promotores intelectuales de la flexibilidad y la desregulación del mercado de trabajo, además de proveedor de tecnócratas a diferentes gobiernos. No resulta carente de importancia su influencia por cuanto es una institución del Estado que se reviste naturalmente de *neutralidad* y competencia técnica en sus informes y dictámenes.

Pese a que la UGT exigió y consiguió el cumplimiento del compromiso electoral de cuarenta horas semanales de trabajo y treinta días de vacaciones remuneradas,⁶⁶ el nuevo Gobierno socialista rompió otras promesas para continuar el ajuste económico e iniciar la flexibilización en profundidad del mer-

62. González Fernández (2011), p. 203.

63. García Crespo (2019), p. 323.

64. Entrevista a José Joaquín Ysasi-Ysasmendi, presidente del Círculo de Empresarios (1984-1992). Disponible en: <https://circulodeempresarios.org>

65. Solchaga (2017), p. 19.

66. Entrevistas a Nicolás Redondo Urbieta y José Luis Corcuera, FOAHUGT – Fundación Largo Caballero

cado de trabajo. Así lo expresó en el Programa económico a medio plazo socialista (1984-1986).⁶⁷ La reducción de la inflación, cuyo objetivo era bajarla al 8 % en 1984, se pretendió limitando el crecimiento salarial de los convenios colectivos entre el 5 y el 6 %. En cuanto al empleo, se siguió la misma política adoptada desde 1978 de «planes especiales» de fomento de la ocupación mediante la concesión incluso de incentivos a las empresas.

La patronal no podía estar disconforme con el proyecto del Gobierno socialista. Pero hacía tiempo que venía reivindicando reformas profundas. En primer lugar, la normalización de la contratación temporal como «forma ordinaria de contratación» y la liberalización de las restricciones a la contratación parcial y a la movilidad funcional y geográfica, además de la contención salarial. La jornada anual se había reducido a 1.826 horas y 27 minutos en 1984 con el consiguiente impacto en el coste por hora de trabajo. En segundo, la reducción de aportaciones patronales a la Seguridad Social, en torno al 70 % mientras en los países del entorno se situaban entre el 40 y el 50 %; además, de una racionalización del gasto que acabara con el déficit y promoviera su participación en la gestión. Por último, una reconversión industrial que incorporase la adaptación a la baja de la negociación colectiva para los sectores afectados.⁶⁸ Ferrer Salat, sabedor de la postura favorable del nuevo Gobierno hacia la reducción de las cuotas patronales a la Seguridad Social y la flexibilización del mercado de trabajo, declaró en la Asamblea General de la organización de febrero de 1984 que «se han hecho diagnósticos correctos, pero tiembla la mano».⁶⁹

Fue de este modo el propio Gobierno el que planteó a los interlocutores sociales la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo (facilitar los trámites del despido y abaratar su indemnización) para estimular la creación de empleo.⁷⁰ No hay tanto un ascendiente empresarial en el Gobierno, sino el convencimiento ideológico y la plena determinación de su área económica de no dejarse condicionar ni marcar el paso por el *sindicato hermano*.⁷¹

El Gobierno consensuó, sin pacto escrito, la reforma del ET en 1984 (Ley 32, de 2 de agosto, y Real Decreto 1989) con la UGT, la CEOE y la CEPYME. CC. OO. se opuso frontalmente. Entre 1976 y 1983 se habían promulgado más de diez decretos para favorecer este tipo de contratación.⁷² Pero fue esta re-

67. Gálvez Biesca (2018), pp. 104-108.

68. CEOE (1983), pp. 33-34 y 61-85.

69. Discurso íntegro ante la Asamblea General de CEOE de su presidente, Carlos Ferrer Salat. *ABC*, 1 de febrero de 1984, pp. 44 – 47.

70. Según Nicolás Redondo Urbieta, en área económica del gobierno creían que los trabajadores estaban sobreprotegidos y que eso causaba distorsiones en el mercado de trabajo. Pensaban igualmente que bajar la presión fiscal contribuiría a disminuir el fraude y aumentar la recaudación. Entrevista en FOAHUGT – Fundación Largo Caballero.

71. Solchaga (2017), pp. 266-267.

72. Sola (2014), p. 118.

forma la que amplió rotundamente la contratación temporal y, *de facto*, abarató apreciablemente los costes de despido. La contratación temporal podía extenderse hasta tres años.⁷³ Se rompió definitivamente el principio de causalidad, pues el contrato no debía responder a una tarea temporal.

De este modo, el mercado de trabajo español avanzó rotundamente hacia la flexibilidad a través de la fragmentación. Máxime entonces, cuando los contratos temporales estaban excluidos de muchos convenios colectivos.⁷⁴ A pesar de ello, ha prevalecido la idea de la falta crónica de flexibilidad del mercado de trabajo. La CEOE logró imponer también este elemento importante de su agenda en la política económica y laboral española.⁷⁵

En 1984, la CEOE continuó la concertación social con la UGT y el Gobierno en el Acuerdo Económico y Social (AES). La prioridad era crear empleo mediante un crecimiento económico sostenido, propiciado por la reforma laboral acometida y por la reducción de la inflación y del déficit público. También en el marco del diálogo social, dos asuntos esenciales marcaron la agenda del Gobierno en materia sociolaboral al final de la legislatura, la LOLS (promulgada el 2 de agosto de 1985) y la reforma de la Seguridad Social. La primera, consagró la hegemonía de las organizaciones sindicales «más representativas». La segunda marcó el principio de la ruptura de la concertación social y de la UGT con el Gobierno. Ante la reforma, CC.OO. convocó una huelga general que no secundó la UGT. Pero Nicolás Redondo, su secretario general y diputado socialista, votó en contra rompiendo la disciplina de voto en el Parlamento. El sindicato socialista lamentó que su pretensión de fortalecer la Seguridad Social mediante una reforma global se saldase con una reducción de las pensiones públicas.⁷⁶

El disenso ugetista, además, frustró el proyecto de Carlos Solchaga, entonces ministro de Economía y Hacienda, de continuar flexibilizando el mercado de trabajo.⁷⁷ A finales de 1986, el sindicato socialista había constatado amargamente que la propia patronal consideraba que España contaba con las «normas de contratación más amplias de Europa», hasta ocho tipos de contratos a tiempo determinado. Además de la confusa identificación entre «flexibilidad» y «modernización» que practicaban tanto la CEOE como el

73. El contrato temporal de fomento del empleo podía durar hasta 3 años y disponía de una indemnización fija a su término de 12 días por año trabajado, frente a los 45 o 20 días del contrato indefinido según si el despido era improcedente o procedente (Segura, 2001, p. 166).

74. Gálvez Biesca (2003).

75. Fernández Rodríguez y Martínez Lucio (2012), pp. 321-322.

76. Resolución del IV Comité Confederal de UGT: Madrid 19-20 de julio de 1985. Descripción: Resoluciones adoptadas en el 4º Comité Confederal de la UGT celebrado en Madrid los días 19 y 20 de julio de 1985. BUF20070000094, Archivo Histórico de UGT Andalucía (AHUGT-A) - Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía (FUDEPA). Documento electrónico.

77. Solchaga (2017), p. 306.

Gobierno, con una fuerte «ofensiva ideológica que se disfraza de ropajes presuntamente técnicos».⁷⁸

La organización empresarial, por su parte, criticó duramente la negociación de la adhesión de España a la CEE y entró en un progresivo distanciamiento táctico ante las elecciones de 1986. Pero a finales de ese año, después de una nueva victoria socialista, José María Cuevas, presidente de la CEOE desde 1984, se ufano de que el mismísimo presidente del Gobierno compartía lo fundamental de su política económica: flexibilizar más el mercado de trabajo y continuar la moderación de los costes laborales y sociales. Por último, señaló con sorna y satisfacción que «solo queda que los mandarinatos sindicales entiendan que no hay otro camino para fortalecer la economía española».⁷⁹

El diseño del sistema de relaciones laborales: unidad empresarial, flexibilidad desarticulada, moderación salarial y baja conflictividad

La acción de la CEOE en la configuración del sistema de relaciones laborales, auxiliada por la competencia sindical que supo explotar y por la determinación liberalizadora del primer Gobierno socialista, fue clave y exitosa para sus intereses y los de sus representados. Su política de pactos hasta 1986 contribuyeron decisivamente a constituir un modelo de representación que consolidó organizaciones unitarias y cooperantes del lado empresarial, y en competencia del lado del trabajo. Solamente la unidad de acción acordada por los dos sindicatos mayoritarios a finales de 1987 restañó esta debilidad relativa. CC. OO. reconoció ese mismo año que la transición no se había saldado positivamente ni para los trabajadores ni para sus organizaciones.⁸⁰

La Constitución de 1978, a través de sus artículos 7 y 131, consagró un sistema compatible con la representación de intereses corporatista, que fue confirmado en el ET de 1980 y la práctica de acuerdos bipartitos entre la CEOE y la UGT, y tripartitos. La CEOE (y la dependiente CEPYME) ha ejercido un papel de *lobby*, de interlocutor en la negociación política y económica al más alto nivel y de orientación general en la negociación colecti-

78. Reflexiones de UGT sobre la flexibilidad en el Marco de Trabajo, noviembre de 1986, pp. 22 y 33. Informes elaborados por UGT Confederal sobre distintos aspectos socio-laborales. ES.140214.AUGT-A/A1.08.03.07.01.05//2581/2.ADUGTSE194. AHUGT-A - FUDEPA. Documento digital. Gálvez Biesca (2018, pp. 80-81) y Solchaga (2017, p. 25) apuntan también en el giro de posiciones de UGT la derrota frente a CC. OO. en las medianas y grandes empresas en las elecciones sindicales de 1986 y la constatación de que no alcanzarían la hegemonía.

79. *El País*, 24 de octubre de 1986. disponible en: https://elpais.com/diario/1986/10/24/economia/530492402_850215.html

80. Babiano y Tébar (2017), p. 1.479.

va a sus asociados. Pero la negociación colectiva ha estado en manos de las organizaciones sectoriales y del empresariado individual o grupo de empresas.⁸¹

La estructura y articulación del modelo de negociación de los convenios colectivos no sufrió una gran variación con respecto al heredado de la dictadura. La representación sindical continuó articulándose a través de las elecciones y del comité electo, además del canal de representación de la sección sindical (innovación introducida por la UGT). La estructura de contratación continuó también siendo sectorial y radicada preferentemente en la provincia, el convenio de empresa no podía empeorar el convenio marco sectorial. Los convenios tenían eficacia general y su extensión normativa alcanzó pronto niveles de cobertura muy altos que se mantuvieron con posterioridad.

La referencia sectorial provincial convivía, como herencia también de la dictadura, con la nacional. La Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo había permitido la contratación sectorial nacional. Pero para entonces la provincia se había asentado como referencia sectorial e incluso existían unidades más pequeñas como la comarcal o local.

En los primeros años de democracia la referencia contractual provincial se acentuó. En 1981, apenas un 21 % de trabajadores estaban cubiertos por contratación colectiva de empresa, y un 79 % de los trabajadores, por convenios sectoriales: el 43% en acuerdos provinciales y el 34%, nacionales. En 1986, los trabajadores cubiertos por convenio de sector habían crecido hasta el 83 %; y lo más importante, los provinciales aumentaron al 53 % y los nacionales descendieron al 26,5 %. Esta tendencia se extendió en los años sucesivos.⁸² Esta articulación hacia un nivel básico de «mesocontratación» permitió reservar un papel destacado para la CEOE en la gobernanza complementaria del sistema por arriba, en forma de acuerdos interconfederales y de concertación social. Del mismo modo, dejaba la puerta abierta a que las grandes empresas, determinantes en las organizaciones empresariales, pudieran completar sus negociaciones de manera particular.

La intervención directa gubernamental se redujo. Se instituyó, alternativamente, un sistema de medición y arbitraje facultativo.⁸³ Sin embargo, el Gobierno continuó fijando el salario mínimo interprofesional, aunque también a veces lo sometió al diálogo social. Los sucesivos gobiernos, además, ocuparon una posición central en el juego de intereses corporatistas y en la financiación de los agentes sociales.

81. Köhler (1999), p. 419.

82. Bea González y Ferreiro Aparicio (2002), p. 11.

83. Sánchez Molinero (1992), p. 391.

CUADRO 3. - Nivel de coordinación en la negociación salarial, tasa de cobertura de la negociación colectiva y nivel de protección individual y colectiva del empleo

	1978-1980		1981-1983		1984-1986		
	C	TCNC	C	TCNC	C	TCNC	PICE
RF Alemana	2,7	85	2,7	85	2,6	85	2,6
Austria	3,8	95	3,4	95	2,5	95	2,7
Bélgica	2,6	96	4,8	96	4,7	96	1,8
Dinamarca	4,5	82	3,8	ND	3,2	83	2,2
España	4,7	62	4	74	3,7	79,5	3,5
Finlandia	2,9	70	3,3	ND	3,6	77	2,8
Francia	2,7	ND	2,6	84,6	2,5	89,5	2,6
Grecia	4	85	3,4	ND	4,7	85	2,9
Holanda	3	85,8	2,8	85,4	2,3	82,4	3
Irlanda	4	70	1	ND	1	70	1,4
Italia	3	85	3	85	2,8	85	2,8
Noruega	4,1	70	3,7	ND	3,1	75	2,3
Portugal	2,8	70	2,8	73	3,1	75	5
Reino Unido	2,5	82	1,8	82,5	1,8	75	1,1
Suecia	4,6	88	3,9	ND	3,9	91	2,8

C: Nivel de centralización de la negociación colectiva. TCNC: Tasa de cobertura de la negociación colectiva. PICE: Protección individual y colectiva en el empleo (o frente al desempleo).

Nota: El grado de centralización de la negociación colectiva se expresa en una escala de 1 (mínima) a 5 (máxima). El nivel de protección en el empleo se estima en una escala de 0 (mínima) a 6 (máxima).

Fuente: Jelle Visser (2019). *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2014 (ICTWSS)*, version 6.1 <http://uva-aias.net/nl/ictwss> y Bases de datos *OECD STAT* (2019) <https://www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-labourmarketpoliciesandinstitutions.htm>

El sistema negociación colectiva se definió con un relativo alto nivel de cobertura, que se benefició de la eficacia general que reconocía el ET y una centralización también media-alta, por su carácter sectorial. No obstante, la centralización se redujo más de un punto entre 1978 y 1986, por el reforzamiento de la contratación provincial en detrimento de la estatal. La mayor cobertura negociadora favoreció a los trabajadores, pero también a las organizaciones sindicales y empresariales, que extendieron su capacidad de representación hacia trabajadores y empresas no afiliadas.

El estándar de protección frente a los despidos colectivos e individuales también era alto, el más elevado de Europa occidental y más de un punto superior a la media de los países de la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (2,3). El sistema aparentemente resultaba bastante cor-

poratista y rígido, en parte, por la herencia de la dictadura.⁸⁴ Pero estas variables numéricas deben ser explicadas y matizadas.

Durante los últimos años del franquismo, el sistema ya se caracterizaba por la referencia sectorial provincial de la negociación colectiva, la intervención gubernamental directa, el despido regulado a través de una indemnización estipulada y el uso, todavía incipiente, de la contratación temporal, aunque más extendida en sectores como construcción e industrias de la alimentación, bebidas y tabacos.⁸⁵ La referencia provincial había cortocircuitado la posibilidad de articulación nacional de las negociaciones y los conflictos colectivos y, por tanto, de oposición a la dictadura. Sin embargo, el devenir complejo de los equilibrios negociadores y la reforma de la negociación colectiva de 1973 habían generado también convenios sectoriales nacionales (textiles y construcción de edificios, por ejemplo). Este complejo sistema de negociación colectiva fue asumido por la CEOE. Su pretensión no fue alterarlo, sino implementar soluciones a las dificultades de coordinación y articulación generadas⁸⁶ y favorecer un nuevo equilibrio propicio a sus intereses y los de sus representados.

A la CEOE conservar la referencia sectorial provincial, y ampliarla en detrimento de la nacional, le resultó idóneo por tres motivos fundamentales. El primero, la adaptación y experiencia desarrollada sobre esta. Pese a que acontecían transformaciones institucionales muy importantes, resultaba más sencillo y posibilista no acometer un cambio en profundidad. No estimaron romper la estructura negocial existente ante el previsible aumento de conflictividad que se produciría. La CEOE se mostró partidaria del efecto de ordenación de las relaciones laborales de los convenios sectoriales.⁸⁷ El segundo, dar satisfacción al extenso tejido empresarial pequeño y mediano, que no podía soportar los costes de transacción y presión de conflictividad de la negociación empresarial, máxime en un contexto de fuerte incidencia huelguística. El tercero, reservarse como organización la intervención por encima (acuerdos interconfederales y sociales tripartitos) para dotar al sistema de articulación y coordinación. Esto fue posible entre 1979-1986, a partir de entonces los períodos de ausencia de concertación al más alto nivel se han saldado con un incremento de la desarticulación en el sistema.

En realidad, la contratación colectiva no resultaba rígida para la empresa, aunque sí desarticulada en conjunto, sobre todo si no se intervenía en el sentido antedicho. Pero útil, en todo caso, a la heterogeneidad de intereses que bullían en las organizaciones empresariales y, sobre todo, a las propias

84. Fernández Rodríguez y Martínez Lucio (2012), pp. 314.

85. Sola (2014), pp. 109-111.

86. Nonell *et al.* (2006), pp. 358-360

87. Márquez (2012), pp. 109, 142-144 y 164.

organizaciones, que debían negociar los acuerdos sectoriales. Las empresas pequeñas y medianas, predominantes en el tejido productivo, disponían de un convenio de referencia provincial que les ahorró los costes indicados, pero evitaron el contrato nacional que limitara su capacidad competitiva, sobre todo las ubicadas en las regiones más atrasadas. Además, si requirieron más flexibilidad, pudieron hacer uso, como en la dictadura, del recurrente recurso al pago directo de pluses o gratificaciones, vacaciones⁸⁸ y a las horas extras legales (aunque limitadas desde el AMI).⁸⁹ Las empresas grandes, más competitivas, podían recurrir al convenio de empresa, si estaban interesadas en pactar ganancias extras en función de la productividad, como también era acostumbrado. Su marco de referencia, al ser provincial, tenía igualmente en cuenta la fuerte disparidad de desarrollo (y salarios) regional del país.

Por tanto, esto permitió un sistema, pese a lo que se ha afirmado,⁹⁰ suficientemente flexible para el tejido empresarial, que permitió aglutinar los intereses empresariales sin reproducir las contradicciones que, en principio, imponía el mercado sobre entidades tan dispares.

De otro lado, la rigidez en el despido individual y colectivo se había relajado con la promulgación del ET de 1980, que también había consolidado las contrataciones temporales, y de formación y prácticas. Pero fue la notable ampliación de la contratación temporal la que disminuyó el coste de la contratación. La reforma del ET (1984) no abarató el despido de los trabajadores a tiempo indeterminado (fijos, según se les denominaba), pero sí introdujo abundantes tipos contractuales de duración determinada que se podían extender hasta tres años, con una indemnización por despido mucho más reducida. Desde entonces, la temporalidad se disparó en España. Las altas tasas de temporalidad deben considerarse como una salida a la *rigidez* de la contratación indefinida, para poder así matizar las consideraciones que habitualmente se realizan sobre el sistema español de relaciones laborales. La reivindicada «flexibilidad de plantillas» se alcanzó fragmentándolas, estableciendo un segmento de trabajadores fácil y barato de despedir.⁹¹ De hecho, la ocupación en España se ha adaptado con perfecta flexibilidad a las necesidades de la producción. El alto desempleo y la relativa baja ocupación han generado, además, un «ejército de reserva» de mano de obra disponible nutrido no solo de parados sino también de inactivos/activos que van y vienen de la

88. Malo de Molina (1983), p. 56.

89. En un país con una economía informal tan relativamente extensa también se recurrió a las horas extras ilegales e incluso al incumplimiento del convenio.

90. Costain *et al.* (2010); Bentolila y Dolado (1994); Malo de Molina (1983), entre otros.

91. La tasa de temporalidad en España ha sido y es la más alta de Europa occidental, ha oscilado entre el 25 %, cuando el desempleo ha sido alto, y el 35 %, cuando el desempleo ha sido relativamente bajo. Esto indica su utilidad como mecanismo de flexibilidad en la contratación y el despido de las empresas.

economía sumergida a la formal.⁹² Sin embargo, los costes de despido han constituido casi una obsesión para los empresarios. Pese a los problemas financieros y crediticios de la política económica socialista,⁹³ no exigieron reformas claras en este sentido y sí continuaron batallando por una mayor flexibilidad en la contratación y el despido.⁹⁴

Por último, sí hubo dos herencias de los postreros años de dictadura que cambiaron notablemente favoreciendo los intereses empresariales. La primera, los costes laborales.⁹⁵ En un contexto de ajuste y control de la inflación, la CEOE contribuyó a consolidar la moderación de los salarios. El argumento de fomentar el empleo no solamente sostuvo la reforma a favor de la temporalidad, sino también la restricción salarial. El poder adquisitivo de los salarios pactados en convenio disminuyó un 7,3 % entre 1978 y 1986, los costes laborales (unitarios reales) cayeron un 11,9 % y el porcentaje de la remuneración de los salarios en la distribución del PIB decreció, igualmente, del 54,2 % (1972-1980) al 49,9 % en 1986.⁹⁶ Esta caída de los costes laborales relativamente rápida y eficaz contribuye igualmente a cuestionar el exceso de rigidez del sistema. El éxito de identificar costes laborales y de despido con el desempleo, y su inclusión en los acuerdos con la UGT, ha resultado innegable, favorecido por un contexto ideológico proclive en Europa y la política económica española desde 1980. El respaldo a esta política de entidades tan relevantes e institucionalizadas como el Banco de España ha resultado clave. Esta perspectiva, además, está fuertemente asentada en la academia,⁹⁷ con la consiguiente retroalimentación en la generación de políticas públicas.

La otra herencia de la dictadura que cortaron los acuerdos sociales y la nueva configuración del sistema de relaciones laborales fue la fuerte conflictividad, pese a la reconversión industrial (iniciada en 1984).⁹⁸ España siguió el ritmo de protesta y conflictividad de Europa occidental en los años

92. Portella-Carbó (2017), pp. 127-128.

93. Pérez (1999).

94. Carlos Ferrer Salat mencionó los problemas de financiación en la apertura de la Asamblea General de febrero de 1984. Pero cuando desgranó su programa y las reivindicaciones concretas, no volvió a aludir a este problema (*ABC*, 1 de febrero de 1984, pp. 44-47).

95. Los costos laborales unitarios reales aumentaron entre 1972 y 1978, tendencia invertida a partir de entonces y hasta 1986 (excepto en 1981 por el ANE) (Pérez, 1999, pp. 664-665).

96. El Gobierno y los empresarios encontraron positivos estos resultados (Miguélez y Rebollo, (1999, p. 328).

97. Baste señalar la postura de los académicos que suscribieron el Manifiesto de los 100 en 2009 en el que se instaba a desregular y flexibilizar más el mercado de trabajo español como solución al alto desempleo generado al inicio de la Gran Recesión (Fernández Rodríguez y Martínez Lucio, 2012, p. 314).

98. La extensa compensación a los trabajadores afectados, negociada por UGT, resultó también clave. Entrevistas a Nicolás Redondo Urbieto y José Luis Corcuera, FOAHUGT - Fundación Largo Caballero. Tampoco fueron desdeñables la oportunidad de negocio generadas en entidades financieras y aseguradoras y en los gabinetes jurídicos y técnicos de las organizaciones empresariales.

analizados. Pero con importantes matices relacionados con la gobernanza interna de las relaciones laborales. En 1976-1979, fase de mayor conflictividad, el crecimiento de las horas perdidas por huelgas y cierres patronales fue muy superior a las de los países del entorno, más de una cuarta parte del total (cuadro 2). La reducción de horas perdidas por huelga en 1980-1983, cuando comenzó a declinar el ciclo, fue igualmente mayor, de casi el 70 % en España, mientras que en conjunto Europa occidental no alcanzó el 43 %. En la última etapa (1984-1987), España redujo su conflictividad laboral el 8,7 %, mientras que el resto de los países europeos examinados la aminoró un 3,8 %. Los acuerdos sociales que no habían frenado la fuerte conflictividad en la década de 1970 en Europa, sí se mostraron muy eficaces en la disminución de la incidencia huelguística española a inicios de la década de 1980.

Conclusiones

La CEOE ejerció una notable y deliberada influencia en el sistema de relaciones laborales español a favor de la propia organización y de los intereses de sus representados. Favorecida por el cambio en el paradigma de política económica en el mundo desarrollado, la competencia sindical y la política económica española, consiguió generar un nuevo consenso en torno a la centralidad de la empresa (y su competitividad) en el desarrollo y el empleo. Se revalorizó la imagen del empresario como creador de empleo y riqueza, atrás quedó la imagen de especulador o explotador.

El diseño del sistema de contratación colectiva e individual también resultó favorable. La negociación colectiva amplió la referencia sectorial provincial heredada de la dictadura, aumentó la extensión de los acuerdos y su cobertura. La referencia provincial sectorial dejaba bastante margen de acción a las organizaciones sectoriales y, sobre todo, requería la coordinación por arriba de las organizaciones cúpula, favoreciéndolas obviamente. En este sentido, se configuró una gobernanza corporatista de las relaciones laborales que, pese a su apariencia, no comportó una rigidez excesiva para las empresas. Las pequeñas y medianas empresas se servían del sistema para evitar los costes insostenibles de la contratación colectiva empresarial. Los acuerdos sectoriales se ajustaban, por su parte, a los niveles de renta y competitividad provincial, evitando en todo caso la rigidez derivada de estándares de contratación nacionales en un país tan dispar regionalmente como España. En cuanto a las grandes empresas, dispusieron del convenio propio para pactar aumentos salariales en función de la productividad.

En este proceso, cabe anotar, como contrapartida al consenso de la UGT, la financiación empresarial de la actividad de los delegados sindicales en for-

ma de crédito de horas en su tiempo reglado de trabajo y la notable reducción de la jornada anual. Sin embargo, esto no impidió un fuerte ajuste de los costes laborales.

Las características del contrato individual también evolucionaron a favor de las empresas. El Estatuto de los Trabajadores (1980) ya había reconocido la temporalidad y facilitado el despido con respecto la Ley de Relaciones Laborales (1976). Pero fue su primera reforma en profundidad (1984) la que amplió los tipos (hasta ocho diferentes) y los períodos de contratación temporal, con un coste de despido muy inferior, dotando a las empresas de un recurso inestimable de flexibilidad de las plantillas. Esta reforma fue fruto de la determinación flexibilizadora y desreguladora del área económica del primer Gobierno socialista con el consenso de la CEOE y la UGT.

La CEOE no solamente fue capaz de contribuir a este avance institucional de la flexibilidad, sino también de instalar con éxito en la política económica española la «permanente necesidad» de abaratar el despido como factor de competitividad empresarial y, en último término, de creación de empleo. Desde entonces, ha sido partidaria de flexibilizar al máximo la contratación individual y colectiva. Pero esta última siempre dentro de las referencias sectoriales y corporatistas que otorgan razón de ser a la propia organización y sus entidades afiliadas.

Por último, los acuerdos sociales en los que participó la CEOE favorecieron una rápida y contundente moderación salarial (además de la reducción de costes sociales), que contraviene la consideración de rigidez del sistema, y una reducción notable la conflictividad laboral, uno de sus principales objetivos de partida.

Bibliografía

- AGUILAR, S. (1985). «El asociacionismo empresarial en la transición postfranquista». *Revista de Sociología*, n.º 24, pp. 53-84.
- ALONSO, L. E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- BABIANO, J.; TÉBAR, J. (2017). «La parábola del sindicato en España. Los movimientos sindicales en La Transición “larga” a través del caso de CCOO (1975-1986)». En: GONZÁLEZ MADRID, D. A.; ORTIZ HERAS, M.; PÉREZ GARZÓN, J. S. (Coods.), *La Historia, lost in translation? Actas del XIII Congreso de la Asociación de Historia Contemporánea*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, pp. 1471-1484.
- BACCARO, L.; HOWELL, C. (2017). *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge: University Press.
- BACCARO, L.; SIMONI, M. (2008). «Policy Concertation in Europe Understanding Government Choice». *Comparative Political Studies*, 41 (10), pp. 1323-1348.

- BAYLOS GRAU, A. (2013). Modelos de Derecho del Trabajo y cultura jurídica del Trabajo. En: BAYLOS GRAU, A. (coord.). *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*. Editorial Bomarzo: Albacete, pp. 15-32.
- BEA GONZÁLEZ, E.; FERREIRO APARICIO, J. (2002). «Estructura de la negociación colectiva e incrementos salariales en España». *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, 2735, pp. 9-22.
- BENTOLILA, S.; DOLADO, J. J. (1994). «Labour flexibility and wages: Lessons from Spain». *Economic Policy*, 9 (18), pp. 52-99.
- COSTAIN, J.; GIMENO, J. F. Y THOMAS, C. (2010). *Fluctuaciones del empleo en un mercado de trabajo con contratación dual*. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/10/Mar/Fich/art3.pdf> Fecha de acceso: 4 de mayo de 2020.
- CABRERA, M. (2011). «Los Pactos de la Moncloa: Acuerdos Políticos frente a la crisis». *Historia y Política*, 26, pp. 81-110.
- CABRERA, M.; REY REGUILLO, F. (2002). *El poder de los empresarios. Política y economía en la España contemporánea (1875-2000)*. Madrid: Taurus.
- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. (2019). «Algunas reflexiones acerca de la representatividad de las asociaciones empresariales». *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 37, pp. 27-41.
- CEOE (1983). *Bases para un programa a medio plazo de la economía española. La competitividad como objetivo*. Madrid: CEOE.
- CROUCH, C.; PIZZORNO, A. (Comp.) (1989). *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968* (vols. I y II). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DEL REY GUANTER, S. (1983). «Las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales: una aproximación inicial». *Revista de Política Social*, 137, pp. 301-346.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J.; MARTÍNEZ LUCIO, M. (2012). «Narratives, myths and prejudice in understanding employment systems: The case of rigidities, dismissals and flexibility in Spain». *Economic and Industrial Democracy*, 34 (2), pp. 313-336.
- FLORES ANDRADE, A. (2000). «Los empresarios y la transición a la democracia en España». *Estudios Sociológicos*, 18 (54), pp. 695-726.
- GÁLVEZ BIESCA, S. (2003). «La primera etapa de la política laboral del gobierno socialista (1982-1992). La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984. Algunas hipótesis de trabajo». *Revista de Historia Contemporánea*, 3. Disponible en: http://hispanianova.rediris.es/articulos/03_014.htm
- (2018). *La gran huelga general: el sindicalismo contra la «modernización socialista»*. Madrid: Siglo XXI.
- GARCÍA CRESPO, G. (2019). «La democracia del libre mercado. La intervención patronal en el sistema político de la Transición». *Historia y Política*, 42, pp. 297-330.
- GIMENO I IGUAL, J. (2019). *Situar el hoy en el mañana Comisiones Obreras en la transición y la democracia 1976-1991* [tesis doctoral]. Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/667964> Fecha de acceso: 5 de mayo de 2020.

- GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, A. (2011). «La Estrategia del Pacto Social. La CEOE ante la Transición Española a la Democracia». En: QUIROSA-CHEYROUZE MUÑOZ, R. (Coord.) *La sociedad española en la Transición: los movimientos sociales en el proceso democratizador*. Madrid: Biblioteca Nueva, pp. 193-204.
- (2012). «Los empresarios y la huelga. Entre la estabilización y la democracia, 1958-1978». *Historia y Política*, 27, pp. 281-307.
- (2016). «La otra modernización: tecnocracia y “mentalidad de desarrollo” en la Península Ibérica (1959-1974)». *Historia y Política*, 35, pp. 313-339.
- KÖHLER, H-D. (1999). «Las relaciones laborales españolas en el marco europeo». En: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (dir. y coord.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, pp. 399-432.
- LLUCH, E. (1996). «Transición económica y transición política: la anomalía 1978-1980». En: TUSELL, J.; SOTO, Á. (Ed.) *Historia de la transición (1975-1986)*. Madrid: Alianza Editorial, pp. 252-263.
- LÓPEZ, S.; VALDALISO, J. M. (2001). «Cambio tecnológico y crecimiento económico en España en la segunda mitad del siglo XX: indicadores y polémicas». *Revista de Historia Industrial*, 19-20, pp. 319-337.
- MALO DE MOLINA, J. L. (1983). *¿Rigideces o flexibilidad del mercado de trabajo? La experiencia española durante la crisis*. Banco de España, Servicio de Estudio, 34.
- MÁRQUEZ, F. (2012). *Cuevas o la aventura de la CEOE. A modo de crónica, 1975-2011*. Madrid: Ediciones Cinca.
- MARTÍN ACEÑA, P.; MARTÍNEZ RUIZ, E. (2007). «The golden age of Spanish capitalism: economic growth without political freedom». En: TOWSON, N. (Ed.), *Spain transformed. The late Franco dictatorship, 1959-1975*. Palgrave Macmillan, pp. 30-46.
- MIGUÉLEZ, F.; REBOLLO, O. (1999). «Negociación colectiva en los noventa». En: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (dir. y coord.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, pp. 325-346.
- NONELL, R.; ALÓS-MONER, R.; MARTÍN ARTILES, A.; MOLINS, J. (2006). «The governability of collective bargaining. The case of Spain». *Transfer*, 12 (3), pp. 349-367.
- PÉREZ, S. A. (1999). «From labor to finance. Understanding the failure of Socialist Economic Policies in Spain». *Comparative political studies*, 32 (6), pp. 659-689.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2009). «La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 81, pp. 41-70.
- PORTELLA-CARBÓ, F. (2017). «El paro de masas en España (1959-2014): la estructura productiva en la integración al capitalismo global». *Revista de Historia Industrial*, 67, pp. 125-157.
- SÁNCHEZ MOLINERO, J. M. (1992). «Relaciones laborales y mercado trabajo: la experiencia española». *Cuadernos de Economía*, 20, pp. 385-414.
- SCHMITTER, P. C. (1991). «La concertación social en perspectiva comparada». En: ESPINA, Á. (comp.). *Concertación social, neocorporatismo y democracia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 67-80.

- SEGURA, J. (2001). «La reforma del mercado de trabajo español: un panorama». *Revista de Economía Aplicada*, 9 (25), pp. 157-190.
- SOLA, J. (2014). «El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España». *Revista Española de Sociología*, 21, pp. 99-125.
- SOLCHAGA, C. (2017). *Las cosas como son. Diarios de un político socialista (1980-1994)*. Madrid: Galaxia Gutenberg.
- SUDRIÀ, C. (2013). «Ajuste económico y transición política». En: LLOPIS, E.; MALUQUER DE MOTES, J. (eds.). *España en crisis. Las grandes depresiones económicas, 1348-2012*. Barcelona: Pasado y Presente, pp. 193-219.
- TAFUNELL, X. (2000). «La rentabilidad financiera de la empresa española, 1880-1981: Una estimación en perspectiva sectorial». *Revista de Historia Industrial*, 18, pp. 71-112.
- TOBOSO SÁNCHEZ, P. (2017). «Redes y grupos empresariales en el Sindicato Vertical franquista». *Ayer*, 105, pp. 103-128.



On “flexibility of the workforce”. Employers’ influence on the design of the Spanish labour relations system, 1979-1986.

ABSTRACT

The article analyses the influence of the *Confederación Española de Organizaciones Empresariales* (CEOE) on the design of the labour relations system during the transition to and the beginning of democracy in Spain. Despite a weak starting position, with a very rigid hiring system, rising labour costs, heavy conflict and the lack of a reference political party, the CEOE managed to influence labour policies and an institutional design favourable to its interests as an organization and those of whom it represented. In achieving these objectives, it was notably favoured by union competition and the first socialist government’s drive for liberalization. The result was a more flexible system, although strongly fragmented and not well articulated; compatible with corporate governance, moderate labour and social costs, and low and declining conflict.

KEYWORDS: CEOE, transition to democracy, labour relations system, labour policies, corporatism, collective bargaining.

JEL CODES: J52, J53, J58



Por la «flexibilidad de plantillas». La influencia de la patronal en el diseño del sistema de relaciones laborales español, 1979-1986

RESUMEN

El artículo analiza la influencia de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) en el diseño del sistema de relaciones laborales durante la transición y el inicio de la democracia. Pese a la posición de debilidad de partida, con un sistema muy rígido de contratación, costes laborales en ascenso, fuerte conflictividad y falta de partido político de referencia, la CEOE consiguió influir en las políticas laborales y generar un diseño institucional favorable a sus intereses como organización y los de sus representados. En la consecución de tales objetivos se vio notablemente favorecida por la competencia sindical y el impulso de liberalización económica del primer Gobierno socialista. El resultado fue un sistema más flexible, aunque fuertemente fragmentado y no bien articulado; compatible con la gobernanza corporatista, de costes laborales y sociales moderados, y conflictividad baja y declinante.

PALABRAS CLAVE: CEOE, sistema de relaciones laborales, políticas laborales, corporatismo.

CÓDIGOS JEL: J52; J53; J58.