

¿En el corazón del mercado? Sindicatos y empresarios en la democracia española*

Esther del Campo García

Algunas previas y breves consideraciones

La transición democrática española que se inicia en 1975 iba a resignificar las relaciones entre el nuevo Estado democrático postfranquista, que se fue configurando en los años posteriores, y una sociedad civil que se había conformado en la oposición política y social al régimen autoritario. Esta sociedad, durante muchos años bicéfala, en una permanente oposición y convivencia con el régimen franquista, había visto surgir, especialmente al calor del proceso de modernización económica y social que experimentó España durante la década de los años sesenta, un importante número de organizaciones profesionales, sindicales, empresariales, vecinales, en defensa de unos determinados intereses sectoriales, pero que en buena medida planteaban también un proyecto político democrático para nuestro país. Estos grupos de interés iban a ser pues los artífices, junto a otros actores políticos y sociales de importancia como los partidos políticos, de una progresiva liberalización y apertura de la sociedad civil que se traduciría más tarde en una democratización del Estado.

Tradicionalmente en los sistemas políticos más desarrollados, los grupos de interés han sido los encargados de transmitir demandas «pragmáticas específicas» a los partidos políticos, que éstos agregan/integran en un programa general y consiguen apoyo para sustentarlas, mientras que los Parlamentos y las burocracias las traducen finalmente en leyes y políticas y las llevan a la práctica¹. Esta especialización funcional de los diferentes actores tiende a estabilizarse, y frecuentemente sirve para consolidar un sistema político. En la medida en que un sistema no logra canalizar adecuadamente los intereses de importantes sectores sociales, está minando los cauces políticos e institucionales para la representación de estos intereses y la misma base del sistema en su conjunto.

El presente análisis de las complejas relaciones entre sindicatos, empresarios y Estado en el sistema político español está más preocupado con el surgimiento, desarrollo y consolidación de esta multiplicidad de vasos comunicantes entre sociedad civil y Estado, que con el proceso



de formación y dilucidación de los intereses de unas organizaciones determinadas en función de específicos factores socioeconómicos, históricos, organizativos y políticos. Así pues, la cuestión de las formas de representación de los diferentes intereses se reformula aquí como una cuestión sobre las posibles «formas de equilibrio» entre los partidos políticos, los grupos de presión y el gobierno, así como sobre las consecuencias de los acuerdos o pactos sociales suscritos entre estas fuerzas para la consolidación de la democracia en nuestro país.

Este énfasis en las vinculaciones entre los distintos ámbitos —políticos, sociales y económicos— de la sociedad civil y el Estado, no significa sin embargo una supeditación de la democracia política a las transformaciones estructurales del mundo económico, ni el olvido «inconsciente» de la importancia de la problemática del régimen político en sí mismo; es decir, de la importancia de las mediaciones institucionales entre Estado y sociedad, de la representación y gobierno de ésta, y de las relaciones que se establecen entre la población y el Estado, o sea, el tema de la ciudadanía. Por el contrario, supone un intento de eludir una sobreestimación del aspecto procedimental-normativo de la democracia², especialmente en los procesos de transición y consolidación democrática —entendidos perentoriamente como procesos de institucionalización—, cargando las tintas en los aspectos participativos y en el problema de la construcción democrática en las sociedades postautoritarias. No se trata por tanto de obviar la ingeniería institucional de un régimen, sino de incidir en cómo actúa ésta en el procesamiento de las demandas sociales, en el tema de la representación, en las prácticas no convencionales de acción colectiva, etc. Sin embargo, la búsqueda de una democracia más participativa no puede sustituir, sino perfeccionar, las instituciones de la democracia representativa, y la aparición de estos nuevos actores no significa la desaparición de actores tradicionales, como los partidos políticos.

Aunque se reconoce la importancia de un número indefinido de intereses potenciales, no puede negarse que algunos intereses se encuentran menos indeterminados que otros; de este modo, en los países capitalistas industrializados que cuentan con gobiernos democráticos, las organizaciones representativas del trabajo y el capital no son simples grupos de interés como los

demás; presentan menos problemas en cuanto a la identificación de sus intereses y resultan más poderosos en relación con los otros grupos. En el caso español, los sindicatos obreros y las organizaciones empresariales han constituido sin duda uno de los pilares sobre los que se asienta la emergencia de la España democrática.

Como ha señalado Schmitter³, parecen existir dos tipos ideales de democracia basados en la relación entre los partidos políticos y los grupos de interés. El modelo norteamericano donde existe una profunda separación funcional y estructural entre las actuaciones de los partidos políticos y las de los grupos de interés. Y el caso europeo, en particular en la Europa septentrional y central, donde suele existir una estrecha relación histórica entre el movimiento sindical y cualquier partido que represente a la izquierda o al centro-izquierda. En este segundo tipo de democracia existen fuertes vínculos organizativos entre los grupos de interés y los partidos políticos, y aquéllos desempeñan un papel más integrado en la toma de decisiones, por lo tanto, las posibilidades de que pueda producirse una concertación social aumentan. Pero repasemos aunque sea brevemente, cuál era el proceso de articulación de intereses en España a partir de la década del sesenta.

El proceso de articulación de los intereses en el tardofranquismo

Prácticamente desde un principio el régimen franquista intentó recrear el Estado sobre la base de la clásica ideología corporatista, que se plasmó a partir de 1940 en el campo sindical en la Organización Sindical Española (OSE), conocida como el Sindicato Vertical. Se trataba de una organización directamente inspirada en el fascismo italiano que defendía una «misma comunidad de intereses» entre trabajadores y empresarios. Por supuesto, en este contexto corporatista tan institucionalizado la única forma de mediación entre el capital y el trabajo se producía a través del sindicato vertical.

Después de las importantes huelgas de 1958, en abril del mismo año se promulgó la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, que acarreó tres cambios institucionales de excepcional im-

portancia en el sistema de relaciones industriales, relativos a la negociación colectiva, las huelgas y las asociaciones de trabajadores. A impulsos del desarrollo económico y en base a la nueva ley, la negociación colectiva se expandió por toda la industria. A su vez, esta negociación generó la necesidad de algún reconocimiento de representantes obreros, con los que negociar, y de tolerancia con las huelgas —como mecanismo de presión en la negociación. La ley de jurados de empresa permitía cierto margen de libertad en la elección de representantes de los trabajadores en las empresas, que fue utilizado en primer lugar por líderes locales de distinta catadura, y más tarde por sindicatos clandestinos como Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión Sindical Obrera, los cuales se aseguraron de este modo un margen de semitolerancia por parte de las autoridades franquistas.

Esta parcial y contenida «liberalización» laboral significó el surgimiento o la renovación de numerosas organizaciones obreras. Algunas totalmente nuevas, como la Unión Sindical Obrera (USO), que apareció en 1960; otras, con una tradición histórica más importante llegaron a establecer diversos acuerdos entre ellas: en ese mismo año, la Unión General de Trabajadores (UGT), la Condeferación Nacional del Trabajo (CNT) y el Sindicato de Trabajadores Vascos (ELA-STV), formaron una organización de coalición, la Alianza Sindical, y en 1962, miembros de UGT y CNT crearon en Cataluña una nueva organización, la Alianza Sindical Obrera (ASO). Por su parte, el Partido Comunista de España (PCE) creó la Oposición Sindical Obrera (OSO).

A partir de los años sesenta, y del proceso de modernización económica y social, que supuso el crecimiento de la industrialización, la urbanización y la secularización de la sociedad, el régimen franquista trató de asimilar los modelos económicos occidentales y conservar, por el contrario, las especificidades del orden social y político vigente en España desde el final de la Guerra Civil. La contradicción que aparece en esta tentativa de regular económicamente los conflictos, sin reconocer su institucionalización política y social, se convirtió en una fuente permanente de tensión y creó un desajuste permanente entre el grado de «cambio económico y social» que se iba alcanzando y la correlativa falta de un nivel paralelo de «modernización política»⁴.

En un contexto normativo tan restrictivo, el proceso de negociación colectiva permitió cierta expresión y desarrollo del conflicto laboral. En estos años, la conflictividad fue pasando de tener un carácter defensivo —frente a los efectos disciplinarios que había supuesto el despegue económico español de los años cincuenta— a adquirir un claro componente ofensivo, paralelo al proceso de crecimiento industrial y desarrollo de la fuerza de trabajo asalariada en las grandes ciudades, al mismo tiempo que se estructuraba una respuesta de acción colectiva obrera a un entorno político e institucional que le negaba su propia posibilidad de representación de intereses, en un intento de lograr una organización autónoma propia.

La introducción de la negociación colectiva había sido pensada para provocar una tendencia a la despolitización y la desestatalización de los conflictos y las relaciones laborales, pero, en realidad, facilitó a los trabajadores la oportunidad de expresar demandas políticas en un contexto de confrontación con el régimen existente. El movimiento obrero español, en ausencia de otros actores de la oposición política, se constituyó en el principal reivindicador de reformas institucionales que permitieran adecuar éstas al contexto socioeconómico de un país en rápida modernización. Por otro lado, la clase obrera era en esos momentos el único actor que había acumulado diez o más años de experiencias con huelgas, negociaciones colectivas y sindicatos más o menos representativos. Es decir, se había «pertrechado» con unas armas básicas, también de contenido simbólico, que le iban a permitir encauzar el proceso de transición democrática en mejor disposición que otros actores sociales y políticos⁵.

A partir de 1967, las demandas sindicales pasaron a ser más políticas, centrándose en la exigencia de sindicatos libres y democráticos, así como en el reconocimiento del derecho a la huelga. Era así como toda práctica de cariz distributivo realizada por el movimiento obrero se convertía inmediatamente en una práctica de signo político y, al contrario, cualquier acción de carácter claramente político tenía rotundos resultados redistributivos, pues ante una situación de conflicto abierto se realizaban fuertes concesiones, por todas las partes en conflicto, ante el temor a un desbordamiento total del problema y a la pérdida absoluta del control de la situación⁶.

Avatares y desventuras del proceso de concertación: la articulación e institucionalización de los intereses durante la transición democrática

Estas fuertes concesiones redistributivas continuaron durante el período que media entre la quiebra definitiva del franquismo y la primera fase de la transición, justo hasta la firma de los Pactos de la Moncloa; de hecho, entre 1974 y 1977 se produce el máximo histórico de la participación de los salarios brutos en el valor añadido en la economía española. Eran los últimos momentos en que los sindicatos, partidos políticos proscritos y movimientos sociales se encontraban dentro de una misma cultura política de oposición; formaban todos ellos un bloque contrainstitucional que los partidos políticos aprovecharían rápidamente para institucionalizarse⁷, y que significaría a la larga un replanteamiento del papel a desempeñar por las fuerzas sindicales y otros actores sociales⁸.

En este período, la única respuesta unitaria de carácter orgánico del movimiento obrero se produjo en 1976, mediante la creación, por UGT, CCOO y USO, de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS). Con esta iniciativa, el movimiento obrero y sindical español no se planteaba exclusivamente una transición hacia un sindicalismo libre y fuerte, sino también el de una transición hacia un sistema político democrático. El fracaso de esta propuesta significó la ruptura definitiva de la posibilidad de ofrecer un frente sindical unificado, y puso de manifiesto las profundas diferencias existentes entre las centrales sindicales sobre la estrategia a seguir y sobre cómo conseguir la unidad sindical.

Desde finales del año 1976⁹, se hizo patente una reiterada política de desmovilización en la que se compensaba la institucionalización de los partidos políticos con una política de pactos que separó cada vez más la reforma exclusivamente política de cualquier demanda social que significara alguna transformación profunda, tanto económica como social¹⁰. La separación institucional del conflicto laboral empieza a ser

un hecho, pero es una separación subordinada, es decir, la esfera del conflicto laboral debe ser autónoma y en ningún caso debe interferir en las jugadas institucionales de los partidos políticos. Así, pareció resucitar el corporatismo franquista, pero ahora ajustado a las nuevas condiciones del contexto democrático. En este nuevo consenso se presuponía el interés de todas las fuerzas políticas y sociales por llegar a acuerdos graduales y consensuados, relegando sus intereses cortoplacistas y parciales, en función de la compartida meta final, la democratización del país. Esta política se convirtió en una política de colaboración entre las élites políticas, en la que el objetivo clave de evitar enfrentamientos y eliminar peligros involucionistas pasaba por la subordinación del espacio social a la política institucional¹¹. Este nuevo marco institucional significó al mismo tiempo el fin del sindicalismo de oposición para dar paso al de gestión y control, es decir, a un sindicalismo que debía utilizar los cauces abiertos por el entramado institucional para tratar, tanto a escala nacional como local, problemas laborales de interés general, sin poner en cuestión el ámbito institucional, económico, político o social en el que se desarrollaba su acción colectiva. La trabazón entre sindicatos y Estado se llevó a cabo por tres vías diferentes: a través de la producción de normas reguladoras de la actividad sindical y de las relaciones laborales en su conjunto; por medio de contribuciones diversas a sus recursos materiales y a través de la práctica de relaciones directas con el mismo.

El marco legal para este nuevo tipo de sindicalismo se estableció en abril de 1977, cuando se legalizaron los sindicatos así como se reconocieron unos derechos y libertades sindicales universales. En términos generales, la normativa legal reconoció «al sujeto sindical como uno de los pilares del sistema social y económico» hasta convertirlo institucionalmente en un verdadero «sujeto político».

La institucionalización de los sindicatos y de las asociaciones empresariales se recogió también en el artículo 7 de la Constitución, así como el reconocimiento, en el artículo 28, entre los derechos fundamentales, de la libertad sindical —en su doble componente de derecho a fundar sindicatos y de libertad de afiliación— y del derecho de los trabajadores a la huelga. También se establecieron otros derechos y deberes de carácter laboral, como el de trabajar (art. 35) y el

derecho de negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios (art. 37). Además, la Constitución afirmó la obligación de los poderes públicos de promover la participación en la empresa (art. 129.2).

En cuanto al apoyo material del Estado a las organizaciones sindicales, éste se concretó en tres procedimientos. En primer lugar, el Estado asignó, en forma de cesión de uso, cierta cantidad de inmuebles públicos a las organizaciones sindicales «más representativas», en función de los resultados de las elecciones sindicales —otra cuestión sería el debate sobre el patrimonio histórico de UGT y CNT confiscado por el franquismo y el porcentaje acumulado a lo largo de estos cuarenta años por medio de las cuotas sindicales obligatorias. En segundo lugar, a través de los Presupuestos Generales, el Estado asignó a las distintas organizaciones sindicales una partida presupuestaria en función de su representatividad electoral. Y por último, el reconocimiento de los derechos de los representantes elegidos para el ejercicio de sus funciones en los centros de trabajo, traducibles a créditos horarios retribuidos.

Este nuevo entramado institucional coincidió a su vez en el tiempo con la profundización de la crisis económica, contexto bajo el cual se llevó a cabo una lectura donde los salarios y las demandas laborales excesivas fueron consideradas responsables de una inflación creciente y de la reducción de los beneficios empresariales¹². La respuesta no se hizo esperar: plan de austeridad, estabilización, pacto social y política de rentas con restricciones monetarias, pero en especial, autolimitación sindical de la movilización, de tal manera que la principal función del sindicalismo postransición consistió en contener el conflicto laboral para que éste no interfiriera en la normalización democrática ni en el reajuste económico. A esta nueva perspectiva correspondieron los Pactos de la Moncloa de octubre de 1977, firmados entre el gobierno surgido de las primeras elecciones parlamentarias y los principales partidos políticos que habían adquirido representación en dichas elecciones, sin la presencia directa de organizaciones sindicales —a pesar de que los dirigentes de CCOO y de UGT los ratificaron, con su voto como diputados de las Cortes— y patronales¹³. A partir de este momento, la política de concertación se utilizará para llevar a cabo una política de saneamiento de los beneficios empresariales, con mi-

ras a garantizar una futura inversión que fuera capaz de dinamizar el mercado de trabajo, más que como una política de redistribución igualitaria de los costes de la crisis económica de estos años¹⁴.

Así, la consolidación del sindicalismo democrático español iba a tener como referencia central planteamientos muy cercanos al corporatismo europeo, pero en circunstancias históricas muy diferentes. Si el corporatismo europeo había servido para distribuir ordenadamente los frutos del crecimiento económico de la década de los cincuenta, en España, iba a servir en primer lugar, para imponer la austeridad debido, por una parte, a la subordinación de la acción sindical en función de la debilidad inicial del marco político democrático y, por otra, a la construcción del modelo sindical español en tiempos de estancamiento, recesión y crisis. Ambas cosas obligaron a que los sindicatos asumieran durante estos primeros años, el papel de agentes subalternos de la democracia y que su entrada en el proceso de intercambio político tuviera la forma de concertación corporatista subordinada. Así, se ha entendido el modelo español como el de un corporatismo de crisis, de acuerdo con el cual la concertación se establecería a partir de una serie de condicionantes —como la caída del poder adquisitivo y el mantenimiento del nivel de empleo, la contención de costes salariales como motor de la inversión y la extensión de la protección del desempleo, la necesidad de flexibilidad legislativa, el reconocimiento del sindicato más representativo como el único interlocutor válido para el gobierno, etc.— que se han mantenido prácticamente inalterables desde un principio y que han condicionado muy seriamente el margen de actuación sindical (Alonso-Reinares, 1993:27)¹⁵. De hecho, en base a una pretendida racionalización sindical, la sindicalización ha sido sobre todo el reconocimiento de un duopolio sindical, UGT y CCOO¹⁶.

En cuanto a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) —conformada por un complejo entramado de asociaciones sectoriales, territoriales y de base— se constituyó formalmente en junio de 1977, como resultado de diferentes y dinámicos sectores del empresariado español que se habían ido adaptando, o lo estaban haciendo en ese momento, gradualmente a las nuevas condiciones del contexto político español y europeo¹⁷.

Si bien, como se ha señalado¹⁸, la posición de los empresarios al comienzo de la transición fue de debilidad, dado que no contaban con vínculos sólidos con los principales partidos políticos ni con una organización capaz de representar y defender sus intereses, reaccionaron rápidamente frente a la presión sindical y al ambiente de hostilidad laboral de estos primeros años, hechos que constituyeron un acicate para que los empresarios solventaran con premura sus dilemas organizativos, aunque se mantuviera un importante grado de continuidad respecto a las organizaciones preexistentes de la democracia. En este sentido, la constitución de la CEOE, se ha explicado como una reacción defensiva del empresariado, frente al creciente protagonismo movimientista de los sindicatos durante los últimos años del franquismo y comienzos de la transición política —los analistas hablan de «reactividad» para explicar este fenómeno (Pardo Avellaneda y Fernández Castro, 1991)¹⁹. Es una constitución que conllevó desde el principio su autoafirmación a través del rechazo del sindicalismo de oposición, de sus prácticas de movilización y del posible modelo de relaciones laborales que este tipo de sindicalismo podía determinar.

En este contexto, la política de oposición frontal de los empresarios a los sindicatos tuvo una corta duración. Por un lado, era previsible para la CEOE que el modelo político recogido en la Constitución de 1978 supondría el reconocimiento del sindicalismo como una pieza fundamental del sistema político democrático. En segundo término, había que constituir un nuevo modelo de relaciones laborales y, si la CEOE quería asumir la representación del conjunto del empresariado, sólo existía el camino del reconocimiento y la negociación con la otra parte²⁰. Y por último, en un contexto de pluralismo sindical, siempre cabía la posibilidad de seleccionar y reconocer a alguna de las contrapartes —como sucedió con la UGT—, estableciendo unas relaciones preferenciales y beneficiosas.

La consolidación definitiva de la CEOE tuvo lugar en el período 1979-1980, cuando se lograron los primeros acuerdos con la UGT, y cuando se produjo también la absorción de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y la desaparición casi completa de la otra asociación del sector, la COPYME. Los pactos corporatistas posteriores vendrían a reforzar aún más a la CEOE, que

acabó teniendo el monopolio de facto de la representación de los intereses empresariales.

Se inició así una etapa de concertación corporatista subordinada, con la firma de sucesivos pactos sociales —en 1979, la UGT firmó con la recién constituida CEOE, el primer pacto socio-laboral, Acuerdo Básico Interconfederal, seguido en enero de 1980 por el Acuerdo Marco Interconfederal (CEOE, UGT y, posteriormente con la adhesión de la Unión Sindical Obrera, USO); el Acuerdo Nacional de Empleo en 1981 contó con la firma de CCOO, y presentó la gran novedad de ser un Acuerdo Tripartito, con el compromiso formal del gobierno; el Acuerdo Interconfederal en 1983 tuvo un marcado carácter técnico; pero el gran pacto político-social será el Acuerdo Económico Social de 1984, también de carácter tripartito, con la firma del gobierno, de las organizaciones empresariales y, por parte sindical, exclusivamente de la UGT²¹. Sin embargo, el modelo corporatista español se mostró mucho más blando, abierto, pluralista e inestable que el modelo centroeuropeo. La subordinación del proceso de concertación a las estrategias políticas de partido; el cambio de agentes, sujetos y fuerzas comprometidos en cada pacto; el hecho de ser casi siempre un proceso inducido políticamente desde el Gobierno; su dependencia de la coyuntura política y económica con respecto a la que se establece el acuerdo; todo repercutió en que cristalizara un modelo pseudocorporatista o de corporatismo débil.

Si bien el sistema se dotó de una completa red de instrumentos legales de diferente rango (Estatuto de los Trabajadores en 1980, Ley Básica de Empleo, Ley Orgánica de Libertad Sindical en 1985, Ley del Patrimonio Sindical, etc.) que formalizaron en gran medida las tareas reconocidas legalmente a los sindicatos por el Estado —en especial, el reconocimiento de la participación institucional de los sindicatos recogida como ya hemos indicado en la Constitución—, por otro lado, el modelo de concertación subordinó y flexibilizó la fuerza de trabajo y su representación al objetivo más general de consolidación de la democracia.

Los dos sindicatos más importantes, UGT y CCOO, adoptaron diferentes posturas en este ciclo de concertación a gran escala²². Frente a la primera, que tomó parte en todos los pactos laborales en sentido estricto, CCOO sólo firmó dos de ellos, precisamente aquéllos que se die-

ron en momentos de grave crisis política, en que la contribución a la paz social fue considerada como un factor importante para la consolidación democrática —prueba de ello es que el pacto social más completo tanto en temática como en «agentes» implicados, el ANE de 1981, se firmó pocos meses después de la intentona golpista del 23 de febrero de ese mismo año.

¿Del intento neocorporatista hacia qué democracia?

Desde finales de 1986, se asiste a una clara recesión del modelo corporatista que había funcionado desde el comienzo de la transición, produciéndose una nueva politización del conflicto laboral. Gobierno y patronal pierden parcialmente su interés en concretar acuerdos con los sindicatos, debido a que la creciente recuperación económica hacía menos crucial la variable salarial que en años anteriores. Como resultado de esta nueva fase de ajuste, mientras los excedentes empresariales y los indicadores macroeconómicos se recuperaban ampliamente, los sindicatos se encontraron entre 1986 y 1988, con una escasa capacidad de intervención social, una afiliación casi congelada, muy dependientes de los canales de financiación estatales y, aunque presentes en las grandes y medianas empresas²³, con una reducida capacidad contractual a su disposición.

En esta nueva coyuntura, las centrales sindicales se esforzaron por cobrar la deuda social, entendiendo por ésta el sumatorio de las pérdidas de poder adquisitivo de los trabajadores, calculado en relación al que habrían disfrutado con sus rentas nominales si las previsiones de inflación se hubieran cumplido. El corporatismo subordinado que hasta entonces había dominado el escenario laboral va a ser sustituido por nuevas pautas de conflictividad social. En este contexto, la huelga general del 14 de diciembre de 1988 convocada conjuntamente por los dos sindicatos mayoritarios, es juzgada por estos mismos sindicatos como evidencia de una protesta contundente contra lo que se consideraba el contenido escasamente social de la política económica del Gobierno y el bloqueo que desde esas instancias se imponía a cualquier reivindicación sindical que fuera mínimamente redistributiva.

En otros ámbitos, se ha interpretado la huelga de diciembre como una respuesta sindical de tipo más coyuntural a algunas políticas concretas del gobierno socialista. Así, Espina (1991:212-213)²⁴ identifica tres circunstancias que actuaron de detonante en esta ocasión: el error de cálculo del gobierno en relación al llamado Plan de Empleo Juvenil; la erosión del poder adquisitivo de las rentas dependientes del presupuesto, como consecuencia del repunte inflacionista una vez abandonada la política de rentas, y el incumplimiento reiterado de los compromisos empresariales para implantar mecanismos de participación de los trabajadores en los beneficios de sus empresas, unido a otros signos considerados por los sindicalistas como falta de interés empresarial en el logro de la política de la concertación.

A partir de este momento, los sindicatos adquirirán un estatuto abiertamente político, rebasando en algunos aspectos su papel de meros gestores del conflicto industrial, en cuanto que sus planteamientos y actuaciones servirán como referente para formar y movilizar a la opinión pública en un amplio número de temas que van mucho más allá de la política laboral. A partir de 1988, la unidad de acción sindical se plasmó en la elaboración consecutiva de dos programas reivindicativos generales de carácter «estratégico» —«la Propuesta Sindical Prioritaria» de 1990 y la «Iniciativa Sindical de Progreso» de 1991— y en el planteamiento común de la conflictividad y de las movilizaciones sindicales.

Por su parte, durante estos años, el conjunto del empresariado ha defendido la puesta en marcha de una política económica neoliberal, que debe significar una menor intervención estatal, una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo, una adecuación entre los salarios y la productividad, una reducción de las cotizaciones patronales a la Seguridad Social, ventajas fiscales, una integración pausada en la Comunidad Europea, etc.; demandas todas ellas que se enfrentan a las planteadas por los sindicatos de trabajadores, y que significan la necesidad de sostener permanentemente rondas de negociación entre empresarios y trabajadores.

Lo que no parece tan claro es la política sindical de las empresas en el interior de los centros de trabajo. Si Pérez Díaz señala —tomando como base una encuesta de 1984 entre grandes empresas— que «si bien los empresarios no tienen en los sindicatos la misma confianza que en

su personal, tampoco adoptan hacia aquéllos una actitud hostil» (1987:149)²⁵; otros autores y estudios explican que la gran mayoría de las pequeñas empresas rechazan con rotundidad todo tipo de sindicalismo, y que las grandes lo asumen, respetando la legislación vigente sobre los derechos sindicales, pero llevando a cabo una política de negociación individual o grupal que «desindicaliza» en la práctica las relaciones laborales.

La etapa de las concertaciones tiende a ser sustituida por un diálogo social tenso en el que los arreglos —si éstos tienen lugar— se realizan en cuestiones, puntos y ramas concretos, e incluso con actores particulares y determinados, siendo el gobierno estatal no ya un simple mediador, sino parte misma del conflicto. La agudización de la crisis económica a comienzos de la década de los años noventa —y sus consiguientes reajustes de la política económica y social, y sus consecuencias distributivas— así como la reaparición de políticas de reconversión industrial —con el horizonte de una mayor integración en la estructura jurídica y económica de la Comunidad Europea— vuelven a replantear el modelo de concertación y contención pactada del conflicto, así como el encauzamiento corporatista o con tintes más políticos de las relaciones entre gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales²⁶.

Algunos cambios en la composición de la clase obrera

Una característica destacada del sindicalismo español durante estos años ha sido su tasa de afiliación, que se sitúa entre las más reducidas de los países desarrollados, fluctuando entre el 12 y el 17 %. Como han señalado todas las investigaciones sobre afiliación sindical existe una gran dispersión distributiva en torno a la tasa global, relacionada con la estructura del mercado de trabajo. Así, partiendo de la tasa global, la afiliación española es relativamente alta en el sector primario dependiente (trabajadores estables de grandes empresas), bastante menor en el primario independiente (técnicos y profesionales de grandes empresas) y muy baja en el segmento secundario

(trabajadores estables de las pequeñas empresas y trabajadores eventuales en general). Si se tiene en cuenta, además, que en el mercado de trabajo español el número de trabajadores asalariados con contratos de carácter temporal es el más elevado de Europa, ya que supera el 30 %, y el hecho de que en el tejido productivo más del 50 % de aquéllos está empleado en empresas de menos de cincuenta trabajadores, aquí radican algunas de las explicaciones de esta reducida tasa de afiliación.

Aunque resulte a primera vista paradójico, la tasa de afiliación sindical más baja corresponde a los empleados y obreros no cualificados y agrarios, precisamente los que en la matriz social ocupan la última posición, mientras que los segmentos que podríamos categorizar como clase media (directivos, supervisores y empleados expertos) detentan tasas de afiliación mayores. Por lo tanto, la conclusión que parece derivarse de estas cifras es que la vinculación entre clase social y afiliación sindical no es determinante, sino que la relación entre sindicalismo y clase trabajadora se debe fundamentar en otros elementos. Así, Taboadela (1993:81-82)²⁷ señala que es la capacidad de acción colectiva de los agentes implicados —o, lo que es lo mismo, la cantidad de recursos disponibles para la acción organizada—, y, en segundo término, la cantidad de intereses que es necesario y posible defender por la vía de la acción colectiva los que determinarán esta relación. De este modo, no son los más desprotegidos en la estructura ocupacional (trabajadores no cualificados, en situación de inestabilidad, parados, etc.) los que mejor cumplen esos requisitos, ya que tanto sus recursos como sus demandas son muy limitados, y prueba de ello son sus bajas tasas de afiliación sindical. Por lo tanto, la cantidad de recursos y la capacidad para defenderlos a través de la acción sindical no dependen tanto de la posición en la matriz de clases en el sentido tradicional (proletarios), sino que algunas de las posiciones más favorecidas en la estructura ocupacional de los asalariados (clases medias) son las mejor situadas también para la vinculación sindical.

Aún así, si se analizan los resultados de las elecciones sindicales, puede decirse que su representatividad entre los trabajadores es elevada: el 80 % de los asalariados vota a alguno de los sindicatos señalados previamente. Así mismo, los resultados de las elecciones se muestran cada

vez más «sindicalizados», es decir, los representantes elegidos de listas no sindicales han pasado de representar el 26,4 % en 1980 al 3,5 % en 1990, y se han primado también las candidaturas de las organizaciones más fuertes, entre ellas las de CCOO y UGT, pero también las de las organizaciones sindicales nacionalistas de Euzkadi y Galicia. El conjunto de delegados de todas estas confederaciones sumaban en 1980 el 63,9 % del total, y en 1990 el 83,8 %.

Sin embargo, esta elevada representatividad sindical, expresada en los resultados de las elecciones sindicales desde 1978, y la diferenciación ideológica entre las dos centrales principales, UGT y CCOO, contrasta con los estudios realizados acerca de las opiniones, orientaciones y demandas de los trabajadores, que retratan a una clase obrera desideologizada, pragmática, inmediatista, secularizada²⁸. De este modo, el sindicalismo español parece expresar una verdadera paradoja: la representatividad formal del sindicalismo se sostiene en su no-representatividad ideológica. Y esta concepción sindical ha afectado y afecta a las relaciones que los sindicatos sostienen con el gobierno y las organizaciones empresariales²⁹.

Requiebros y denuedos de la España democrática

A pesar de que rara vez se espera que los grupos de interés, y en especial las organizaciones sindicales y empresariales, desempeñen un papel determinante en la etapa de transición, su influencia estratégica puede ser significativa, dado que suelen tener grandes problemas para adaptarse a las reglas de juego que resultan tras el período de consolidación.

Por otra parte, la existencia de dichas asociaciones de clase, sectoriales y profesionales será importante cuando se intente definir el tipo de democracia que habrá de consolidarse. A largo plazo, probablemente afectará la distribución de beneficios que se establezca, la fórmula de legitimación que se utilice y el grado de satisfacción ciudadana que prevalezca. En otras palabras, como señala Schmitter³⁰, «la calidad de la democracia», en mayor medida que su cuantía y

duración, se modificará de acuerdo con las nuevas peculiaridades de la «asociabilidad».

En el caso español, y a pesar de estar de acuerdo con Linz, cuando señala que las políticas tuvieron primacía sobre los intereses³¹, se ha producido una sustantivación importante de la sociedad civil. Frente al dominio que el Estado franquista ejerció sobre la sociedad civil y a la debilidad tradicional del hecho asociativo en nuestro país, la transición y consolidación democrática ha traído consigo un «retorno de la sociedad civil». Las asociaciones de empresarios y trabajadores han fortalecido sus capacidades organizativas e institucionales y recreado sus vínculos con el nuevo Estado democrático. La política neocorporatista o de concertación que caracterizó la primera década de la transición democrática española contribuyó a la gobernabilidad del Estado y a la legitimación de manera recíproca de las asociaciones sindicales y empresariales, y de las autoridades gubernamentales que las reunieron³², aunque subordinó la defensa de los intereses sectoriales, principalmente de los sindicatos, a la definición estratégica que de la situación hicieron prioritariamente los partidos políticos. En este sentido, resulta irónico, se lamenta Schmitter (1993:16), que precisamente cuando el corporatismo parece estar desapareciendo (o agoniza) en las antiguas democracias, esté siendo revivido en las de nuevo cuño, y que de ser un «consumidor» de legitimidad bien establecido en las dependencias estatales, se haya transformado en «productor» para los recientes regímenes democráticos.

Sin embargo, cabría señalar que la instauración de una sociedad democrática sólo significa el establecimiento de las condiciones que permiten crear libremente este tipo de asociaciones, pero no constituye una razón suficiente para motivar la participación de los ciudadanos en ellas. En la medida, en que la sociedad civil se fortalezca mediante el florecimiento de este tipo de asociaciones voluntarias podremos sentar las bases de una democracia más consolidada.

Por otro lado, es importante también discutir si los sindicatos representan sólo unos determinados intereses sectoriales o navegan en una óptica omnicomprehensiva de representación de clase. En realidad, se trataría de responder a las siguientes preguntas: ¿las instituciones de representación política y social que integran los regímenes de las democracias constitucionales

tienen por igual las mismas limitaciones?; ¿en qué medida las instituciones de representación social/sectorial escapan a esto y permiten procesar e impulsar valores e intereses no recogidos en el sistema político?. Frente al déficit en la representación política respecto de lo social³³ —déficit que no se cubre ni con las disposiciones institucionales neocorporatistas ni con los nuevos arreglos de «parlamentarización de lo social»—, paradójicamente, pareciera que algunas instancias de representación de lo social, en su especificidad, permiten promover valores que la organización partidista moderna no absorbe, pero sabemos también que resulta ya inadecuado tratar la representación política y la representación sectorial/social como separadas, pues se reconoce que los partidos impulsan y defienden no sólo opciones de orden social sino también intereses, pudiendo decirse lo mismo de las instituciones para la representación social, aunque la mezcla de pasiones e intereses pueda ser diferente.

Todos estos hechos proyectan además una curiosa «paradoja» en torno al nuevo papel del Estado en estas sociedades: en los procesos de reestructuración neoliberal surge una evidente contradicción entre las propuestas neoclásicas que exigen un achicamiento del Estado, y el hecho de que sea el mismo aparato estatal —con la salvedad de los cambios humanos en los equipos económicos— el que debe asumir nuevos roles y responsabilidades en la puesta en marcha de este proyecto de acumulación basado en la lógica del mercado. Por otro lado, estas nuevas responsabilidades resultan en la práctica política sumamente coercitivas e intervencionistas —por ejemplo, en términos de la perentoriedad de flexibilizar el mercado de trabajo, profundizar la política de reconversión industrial, seleccionar la cantidad y direccionalidad de las inversiones del Estado, etc.— y en contrapartida, van a exigir mucho más poder en manos de las élites estatales y una mayor autonomía frente a determinados intereses empresariales.

La progresiva subordinación de las políticas públicas a la lógica del mercado tiene como corolario la erosión de la autonomía y capacidad de iniciativa del Parlamento, de los partidos y de todo tipo de organizaciones sociales.

Por lo tanto, aunque se hace necesario efectivamente una racionalización del papel del Estado, este nuevo dimensionamiento no tiene por qué acarrear su aniquilación, dado que sigue

constituyendo el área privilegiada de regulación de los conflictos y de canalización de los intereses de la sociedad civil³⁴ —pero también desde la sociedad—; para esto, resultaría fundamental recobrar o crear ex-novo formas de acción colectiva que representen el conjunto de demandas y necesidades, otrora olvidadas y ahora sepultadas en el supuesto «progreso» del mercado.

NOTAS

* Una versión preliminar se encuentra en «Los grupos de presión en la transición y consolidación democrática», Paloma ROMÁN MARUGÁN (coord.) (1995): *Sistema Político Español*, Madrid, McGraw-Hill, pp. 201-222.

¹ Suzanne BERGER, Ed. (1988): *La organización de los grupos de interés en Europa Occidental*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, págs. 23 y sigs.

² Así de este modo para América Latina, señala Carlos Franco que: «...hoy el problema político en América Latina no podía ser definido exclusivamente en los términos de una "transición de regímenes autoritarios militares a regímenes democráticos civiles", el sentido de la democracia absuelto en esa expresión sumaría que asocia "reglas conocidas y resultados inciertos", ni la construcción del régimen limitada a la recreación del formato "clásico" de actores, reglas e instituciones». Véase Carlos FRANCO, «Visión de la democracia y crisis del régimen», en *Nueva Sociedad*, n.º 128, Caracas, noviembre-diciembre 1993, p. 52. Y añade que esta reducción simplista de la democracia a las «reglas conocidas y resultados inciertos» conduce a desarraigar la construcción político-institucional del análisis de los problemas en las sociedades nacionales: «...como en esta ingenua defensa del régimen, tan "principista" como abstracta, que vuelve sus reglas e instituciones moral y políticamente inimputables de los resultados de su funcionamiento —por la vía de descargar esas responsabilidades en los actores políticos— sin advertir que son éstos los que configuran el intrínseco y objetivo sentido de aquéllas en la conciencia ciudadana». C. FRANCO, ob. cit., p. 54.

Por lo tanto, añadiríamos nosotros, si bien en un proceso de transición y consolidación democrática es importante la construcción de un conjunto de reglas y mecanismos institucionales que pauten la acción política, no conviene olvidar que éstas no son «neutras», se definen en función de unos determinados objetivos e instrumentos y de unos particulares intereses individuales o colectivos. Así, no todas las reglas, ni todas las instituciones, tienen las mismas consecuencias distributivas.

³ Philippe C. SCHMITTER (1991: 68-69): «La concentración social en perspectiva comparada» en Alvaro ESPINA (coord.), *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Madrid, MTSS, pp. 67-80.

⁴ J. F. TEZANOS, R. COTARELO, y A. DE BLAS (eds.) (1989): *La transición democrática española*, Madrid, Ed. Sistema.

⁵ De este modo, estaríamos de acuerdo con PÉREZ DÍAZ (1991: 85-86) que la transición y consolidación democrática en España dependió de dos factores. En primer lugar, del éxito de un proceso previo de emergencia de tradiciones «democrático-liberales» —tanto institucionales como pro-

ductos culturales que pasaron a formar parte de la experiencia cotidiana— en la sociedad civil. Y en segundo lugar, de la plasmación y concreción de éstas, en un conjunto de símbolos políticos y mapas cognitivos, idiomas culturales y orientaciones morales, creados o reinventados por las élites políticas y la población en su conjunto (V. PÉREZ DÍAZ (1991), «La emergencia de la España democrática: la "invencción" de una tradición y la dudosa institucionalización de una democracia», en A. ESPINA (coord.), *Concertación social*, ob. cit., pp. 81-117).

⁶ Las etapas de transición y consolidación democráticas tienen como uno de sus rasgos más acentuados el problema de la incertidumbre ante los resultados del mismo proceso de cambio, pero el mismo concepto de democracia, representativa y política se basa en una «incertidumbre restringida» y en el «acuerdo eventual» de los actores de respetar los resultados que produce. Al respecto véase A. PRZEWORSKI (1986): «Some Problems in the Study of the Transition to Democracy», en G. O'DONNELL, P. C. SCHMITTER y L. WHITEHEAD (eds.): *Transitions from Authoritarian Rule*, Baltimore, John Hopkins University Press, pp. 57-61. Y P. C. SCHMITTER y T. KARL, «What democracy is ... and is not», en *Journal of democracy*, 2, 1991, pp. 75-88.

⁷ Las organizaciones sindicales y sus líderes más destacados participaron en los sucesivos intentos que las fuerzas políticas de oposición desarrollaron durante este período: la Junta Democrática de 1974; Coordinación Democrática o «Platajunta» en 1976, etc.

⁸ Como se ha señalado por la abundantísima literatura transicional, en los períodos de transición o cambio de régimen, existe una coordinación de estrategias y, en menor lugar, de intereses a corto y medio plazo, que explicaría la creación de alianzas en pro de la democracia en las que participarían todos los actores sociales y políticos. Por otro lado y nada casualmente, son los regímenes autoritarios los que, al haber congelado la actividad política, reducen el espacio de lo público, discriminan el carácter ciudadano de los habitantes y hacen del protagonismo social el único protagonismo posible. A la larga, en la mayoría de los casos nacionales, los partidos políticos terminan arrebatando el papel protagonista a todo tipo de asociaciones.

⁹ El año 1976 fue especialmente conflictivo desde el punto de vista sindical, por ello ha sido caracterizado como «crisis laboral»: después de los sangrientos sucesos de Vitoria en marzo de 1976, desencadenados por un despido laboral y continuados por un proceso de movilizaciones masivas de solidaridad, la estrategia política de la lucha sindical se lleva hasta sus últimas consecuencias —huelgas, encierros, asambleas en las iglesias, paralización de los transportes, etc.

¹⁰ FISHMAN (1984) interpreta que el nuevo papel de los sindicatos a partir de este momento, no es tanto el resultado de una desmovilización desde arriba sino de una desmoralización desde abajo paralela al aumento de la tasa de desempleo. R. FISHMAN (1984), «El movimiento obrero en la transición: objetivos políticos y organizativos», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 26, Madrid.

¹¹ Como indican DEL AGUILA y MONTORO (1984), las reivindicaciones sociales, económicas y políticamente potencialmente conflictivas serían en un principio relegadas y sacrificadas en un tipo de discurso político que suponía precisamente la difuminación del conflicto, el consenso. R. DEL AGUILA y R. MONTORO (1984), *El discurso político de la transición española*, Madrid, CIS.

¹² Como ha señalado PÉREZ DÍAZ (1979: 14), los conflictos laborales tuvieron como consecuencia, además de pre-

siones inflacionistas, límites importantes a la autoridad de la dirección y del capital en manos de las empresas, incertidumbres empresariales asociadas a un notable retraimiento de la inversión productiva y, como consecuencia de todo esto, un impacto en los mercados laborales, expresado en forma de desempleo provocado por la fijación de un salario real y por unas condiciones laborales y de contratación por encima del nivel correspondiente a niveles de pleno empleo o empleo generalizado (V. PÉREZ DÍAZ (1979), *Clase obrera, orden social y conciencia de clase*, Madrid, Instituto Nacional de Industria).

¹³ La firma de los Pactos de la Moncloa ha recibido múltiples interpretaciones. Desde los defensores del «consensuado» y primigenio apoyo por parte de los representantes de los partidos políticos y los líderes de las organizaciones sindicales y empresariales —a este respecto véase R. M. FISHMAN (1990), *Working-Class Organization and the Return to Democracy in Spain*, Nueva York, Cornell University Press—, hasta un paulatino «descrecimiento» en los beneficios que para las distintas partes tenían este tipo de acuerdos. Así, se ha interpretado frecuentemente que la dinámica de la institucionalización y mediación corporatista se subordinó a la debilidad inicial del marco político democrático —en el que se consensuaron unas normas de juego y un «pacto amnésico» que silenció conflictos estructurales e históricos—, y que obligó a los sindicatos a asumir el papel de agentes subalternos de la democracia política (F. MIGUÉLEZ (1985), «Sindicalismo y conflicto social en la España de la transición» en *Mientras tanto*, 24, págs. 19-44; A. BAYLOS (1988), «Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas. El caso español: 1977-1987» en *Revista de Trabajo*, 91, pp. 9-21; J. MARTÍNEZ ALIER y J. ROCA (1988), «Economía política del corporativismo en el Estado español: del franquismo al postfranquismo» en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, pp. 25-62; L. E. ALONSO (1991), «Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español», en F. MIGUÉLEZ y C. PRIETO (coord.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI eds., 403-423).

¹⁴ Un aspecto importante, pero que sobrepasa las intenciones de estas breves consideraciones, se encuentra relacionado con lo que los autores han llamado «la falacia liberal» que equipara como formalmente equivalentes modelos de organización de intereses estructuralmente distintos tanto en su dimensión constitutiva como en las estrategias frente al conflicto entre las asociaciones del capital y del trabajo. Claus OFFE (1992), «Dos lógicas de acción colectiva» en *La gestión política*, Madrid, MTSS. Sin embargo, estas diferencias deberían tenerse muy presentes cuando se abordan las posibilidades de concertación y negociación entre dichos actores.

¹⁵ L. E. ALONSO y F. REINARES (1993), «Conflictividad» en Salustiano del Campo (dir.), *Tendencias Sociales en España (1960-1990)*, vol. II, Madrid, Fundación BBV, pp. 13-71.

¹⁶ Esto no significa sin embargo, que Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV) y Convergencia Intersindical Gallega (CIG) no cuenten con importantes apoyos en sus respectivos ámbitos autonómicos. En Euskadi, ELA-STV consiguió en las elecciones sindicales de 1990 un 37,8 % del total de representantes dentro de su Comunidad Autónoma. En Galicia, CIG alcanzó en las mismas elecciones el 23,5 % del total de representantes.

El panorama sindical español se completa con «otros sindicatos», que obtuvieron un 12,6 % de la representación sindical en las elecciones de 1990. En estos sindicatos hay que distinguir entre los sindicatos generales, dentro de los que

destaca la Unión Sindical Obrera (USO) con un 2,9 % de los representantes, y los sindicatos de categoría. Entre estos últimos han de destacarse dos: en primer lugar, la Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), que sólo actúa en el marco de la Administración Pública y que en las elecciones específicas a representantes de personal en ese sector en 1987 consiguió la mayoría relativa con un 24,9 % de representantes elegidos, y en la de 1990, el 2,6 % sobre el total nacional absoluto; y, en segundo lugar, por su gran capacidad de movilización en algunas zonas de Andalucía y su relevancia pública, el Sindicato de Obreros del Campo (SOC). En las últimas elecciones sindicales —datos de finales de octubre de 1995—, la ventaja de CCOO sobre UGT era de un 2,95 %. Pese a los resultados globales, CCOO sigue teniendo mayoría en 20 provincias y 5 comunidades, UGT gana en 28 provincias y 11 comunidades. ELA-STV es primera fuerza sindical en las tres provincias vascas y CIG en una gallega. *ABC*, 2 de noviembre de 1995, p. 36.

¹⁷ S. AGUILAR: «El asociacionismo empresarial en la transición posfranquista», *Papers, Revista de sociología*, 24, 1985, pp. 53-84. Y R. MARTÍNEZ y R. PARDO AVELLANEDA, «El asociacionismo empresarial español en la transición», en *Papeles de Economía Española*, 22, 1985, pp. 84-114.

¹⁸ V. PÉREZ DÍAZ (1993): *La primacía de la sociedad civil*, Madrid, Alianza Ed., pp. 59-60.

¹⁹ R. PARDO AVELLANEDA y J. FERNÁNDEZ CASTRO (1991): «Las organizaciones empresariales y la configuración del sistema de relaciones industriales en la España democrática: 1977-1990», en F. MIGUÉLEZ y C. PRIETO (coord.), *Las relaciones laborales en España*, ob. cit., pp. 147-185.

²⁰ Como indica PÉREZ DÍAZ, la clase empresarial al hacer balance de los pactos sociales que tuvieron lugar durante estos años, desde el punto de vista de sus intereses, afirmaba que los beneficios habían sido mayores que las desventajas (el 46 % frente al 14 %). V. PÉREZ DÍAZ, «Los empresarios y la clase política», en *Papeles de Economía Española*, 22, 1985, p. 17.

²¹ El texto completo de los acuerdos puede encontrarse en L. E. DE LA VILLA (1985), *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Madrid, MTSS.

²² Posturas que tienen que ver especialmente con el proceso de autoafirmación de estos sindicatos, así mientras UGT se define como un sindicato de «reforma y negociación», CCOO se autoidentifica como un sindicato de «ruptura y conflictividad».

²³ Este período es especialmente crítico para la UGT, que internalizaba más que CCOO, el carácter crecientemente antisindical del gobierno; por otro lado, en las elecciones sindicales de 1986 —con el AES en vigor—, UGT obtuvo un 40,9 % de los representantes mientras que CCOO alcanzó el 34,5 %. Sin embargo, los datos desagregados muestran que en promedio, el porcentaje de UGT disminuye a favor de CCOO a medida que aumenta el tamaño del grupo de empresas considerado. Así, en las empresas de más de 1.000 trabajadores, UGT no llegaba al 28 % de representantes y CCOO superaba el 37 % (datos del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social), *Elecciones Sindicales*, vol. 1, p. 127).

²⁴ A. ESPINA (1991): *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, ob. cit.

²⁵ V. PÉREZ DÍAZ (1987): *El retorno de la sociedad civil*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.

²⁶ Véase al respecto Mike RIGBY y Teresa LAWLOR

(1994): «Spanish Trade Unions 1986-1994: Life after National Agreements», en *Industrial Relations Journal*, 25:4; pp. 258-271.

²⁷ Obdulia TABOADELA ALVAREZ (1993): «Clases sociales y acción colectiva», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 63, pp. 71-98.

²⁸ Este proceso de cambio en las percepciones y orientaciones de la clase obrera se ha venido produciendo desde hace unos años en otros países desarrollados de nuestro entorno más inmediato. Para Offe ((1992: 25), *La gestión política*, ob. cit.) sería una muestra de la desintegración o descenso en la valoración de lo que denomina «ética laboral tradicional» y del «vacío de orientación» de los sindicatos frente a la crisis. En todo caso, habría que subrayar que en el caso español este hecho tiene su correlato en el sistema político con un gradual desencantamiento con el proceso democrático, la permanencia de la pasividad política y el declive relativo de la participación. Véase al respecto M.^a Luz MORÁN y Jorge BENEDICTO (1995), *La cultura política de los españoles*, Madrid, CIS.

²⁹ Para las recientes tendencias del sindicalismo en nuestro país véase C. PRIETO, «Sindicalismo» en S. DEL CAMPO (dir.), ob. cit.

³⁰ P. C. SCHMITTER (1993: 14): «La consolidación de la democracia y representación de grupos sociales», en *Revista Mexicana de Sociología*, n.º 3, pp. 3-30.

³¹ J. LINZ señala como causas que explicarían esta debilidad del sistema de grupos de interés en la transición española, las especiales circunstancias de la misma transición, la elección de la opción reformista en lugar de la rupturista, los hábitos de dependencia del Estado, la fragmentación político-ideológica y el papel dominante adjudicado a los partidos políticos. Juan J. LINZ, «Política e intereses a lo largo de un siglo en España, 1880-1980» en M. PÉREZ YRUELA y S. GINER (eds.) (1988), *El corporatismo en España*, Barcelona, Ed. Ariel, pp. 67-124.

³² Resultó significativo además el papel desempeñado individualmente por los distintos actores involucrados en el proceso de transición, así el apoyo del empresariado a la Constitución o sus manifestaciones a favor de la democracia, después de la intentona golpista de febrero de 1981.

³³ Esta metamorfosis de la representación se aborda ampliamente en Mario R. DOS SANTOS (coord.) (1992), *¿Qué queda de la representación política?*, Caracas, Ed. Nueva Sociedad.

³⁴ Como puede comprobarse históricamente doquiera se fije la vista, la integración social no ha sido asegurada por el mercado, sino que ha requerido y requiere de ciertas medidas —educación, infraestructura,...—, que no resultan rentables para el campo privado, y que dependen de la iniciativa estatal. Se trataría entonces de reformar ese Estado, para hacerlo más democrático y más integrador. Pero como anotan Hall e Ickenberry, este pretendido «fortalecimiento» del Estado, debe ser entendido como «capacidad para penetrar y organizar una sociedad». Véase John A. HALL y G. John ICKENBERRY (1993), *El Estado*, Madrid, Alianza Ed., p. 31. Paralelamente, debe entenderse que tal fortalecimiento sólo es deseable dado un fortalecimiento simultáneo de la sociedad civil que le permita a ésta ejercer un control permanente sobre aquél o en palabras de J. KEANE: «la sociedad civil debería convertirse en una espina clavada permanentemente en el flanco del poder político». J. KEANE (1992), *Democracia y sociedad civil*, Madrid, Alianza Universidad, p. 35.