

EL SINDICALISMO FERROVIARIO ESPAÑOL EN DEMOCRACIA, 1976-2005

Francisco Cayón García (UAM) y Domingo Cuéllar Villar (FFE y UAM)

Resumen

La muerte de Franco dio inicio a toda una serie de transformaciones en el ámbito político que se trasladaron igualmente al mundo del trabajo y, específicamente, a la esfera sindical. Si desde esa óptica política los cambios obedecieron a un proceso de evolución no rupturista, la denominada Transición Política Española, el movimiento sindical de clase, que había permanecido clandestino durante el régimen franquista, seguirá, no sin serias controversias, ese espíritu pactista que asegurara la consolidación de la democracia en España, en continuo estado de amenaza hasta mediada la década de 1980.

Este condicionamiento, consentido, del marco sindical a la situación política marcará buena parte del periodo, al menos hasta el advenimiento del segundo gobierno socialista. La crisis económica, la reconversión industrial y el salto apresurado de la sociedad española a un estado postindustrial harán cambiar radicalmente los planteamientos reivindicativos de las centrales sindicales españolas. Éstas discutirán, en el marco interno, en un primer momento la oportunidad de la unidad sindical, sobre la base de una potente CCOO, surgida de las entrañas del franquismo, para más adelante disputarse la hegemonía entre la propia CCOO y UGT, que tras unos años de indecisión se equiparará al sindicato comunista. Este panorama sindical no tendrá mayores cambios durante el fin de siglo, dada la escasa presencia de otros sindicatos de clase, con la sola excepción de algunos sindicatos que recogían el espíritu autonómico emanado de la Constitución de 1978. Sólo la aparición de sindicales profesionales (SEPLA, SEMAF...) y de funcionarios (CSIF) ofrecerá un nuevo panorama del mundo del trabajo en España que se alejaba cada vez de los postulados clásicos de los sindicatos de clase.

El sindicalismo ferroviario mostrará una evolución paralela. Progresando así de la hegemonía de CCOO en los primeros años, al crecimiento y consolidación de UGT, teniendo como telón de fondo los intentos de la creación de un gran sindicato ferroviario de clase. La década final de siglo XX ofrecerá el nacimiento de un sindicato profesional, el Sindicato de los Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF), que se consolidará rápidamente con una mayoría abrumadora en el colectivo de conducción y que generará la aparición de otros sindicatos de este corte, todavía no consolidados como el Sindicato de Circulación. Este relevante cambio no debe, sin embargo, ocultar la actividad del sindicalismo de clase en el ferrocarril que marcó durante buena parte de la Transición las pautas de los acuerdos entre empresas y trabajadores en nuestro país.

Indudablemente a estos factores endógenos del propio dinamismo sindical ferroviario hay que sumar los factores exógenos propiciados por los cambios y evolución de la empresa ferroviaria, Renfe, acuciada por los problemas de gestión y por una deuda creciente. Renfe, como empresa única del ferrocarril de vía ancha en España, se enfrentaba a la disyuntiva del nuevo modelo de gestión que se debía afrontar para los años venideros. Los ferroviarios, los sindicatos ferroviarios, debían no sólo plantear sus reivindicaciones a la empresa sino también aquilatar los problemas de un sector como el ferroviario que era marginal en el sistema de transportes español desde hacía ya unas décadas y que, además, había perdido también esa

marca de empresa más grande del país a favor de otras empresas de sectores emergentes en la economía española.

Este trabajo ofrece, pues, la oportunidad de analizar el sindicalismo ferroviario español más contemporáneo en un momento de grandes transformaciones, tanto en la raíz del propio sindicalismo como en la estructura y configuración del sector ferroviario. La Transición Sindical y el nuevo ordenamiento ferroviario son referente permanente para analizar las claves de actuación y las capacidades de los sindicatos ferroviarios.

La estructura del texto final recogerá estas cuestiones avanzando de lo general, los cambios y permanencias en el sindicalismo español en el periodo democrático, a lo particular, la evolución propia de los sindicatos ferroviarios, para entrar más adelante en el estudio de la representatividad sindical en el ferrocarril, en la que los resultados de las diferentes elecciones sindicales celebradas en Renfe son de obligado análisis, así como la información disponible sobre afiliación, y ver cómo se reflejó en las coyunturas de las negociaciones de los Convenios Colectivos, elemento que nos sirve para valorar la capacidad de respuesta y las estrategias que realizaron los sindicatos ferroviarios en los momentos más conflictivos de los procesos negociadores.

Las fuentes se centran en aquéllas procedentes de archivos de los propios sindicatos, Fundación Largo Caballero y Fundación 1º de Mayo, y de referencias empresariales, Biblioteca Ferroviaria de la Fundación de los Ferrocarriles Españoles. Estas fuentes se completan con la consulta en hemeroteca, tanto de carácter general, Diario El País, como de las publicaciones periódicas de los sindicatos, Revista Carril, La Línea, Unión Ferroviaria o las del propio sector ferroviario, Revista Trenes Hoy, Revista Líneas del Tren o Revista Vía Libre. En cuanto a la bibliografía hemos analizado la escasa producción específica del sector ferroviario en este periodo, contextualizándola con la algo más fértil relativa al sindicalismo en España durante este periodo, en la que abundan más los enfoques sociológicos que los históricos.

1. Introducción¹

La historia del ferrocarril constituye uno de los temas ya clásicos en la investigación económica y social del periodo contemporáneo². A través de su estudio y análisis ha salido una certera interpretación de uno de los capítulos más relevantes de la construcción del mundo moderno. Pero esta profusa y profunda investigación no se ha agotado en sí misma y ha fortalecido nuevas incursiones en el ferrocarril y en las relaciones económicas y sociales con su entorno. De estas nuevas líneas y enfoques nos queda mucho camino por recorrer sobre el mundo del trabajo y las relaciones laborales en el ferrocarril, aunque, como veremos a lo largo del texto que desarrollamos, ya existe una interesante bibliografía que aporta sustanciales trabajos en el periodo objeto de nuestro estudio, el último tercio del siglo XX en España³.

El periodo histórico de la Transición a la democracia en España, a pesar de la inmediatez del momento al que se refiere, cuenta ya con una amplia valoración política⁴, económica⁵ y social⁶ por parte de los historiadores. Esto nos permite disponer de suficientes recursos para encuadrar el desarrollo del sindicalismo ferroviario durante este periodo.

Somos conscientes de las grandes dificultades que presenta hacer historia sobre una realidad tan cercana, tan próxima, de la que muchos de nosotros tenemos conocimiento y opinión⁷. Tal y como nos sugiere Soto Carmona, el reto es saber distinguir entre lo sucedido y lo verdaderamente digno de ser recordado por su trascendencia en el futuro⁸. Con esta tarea, recogemos los cambios y permanencias del sindicalismo ferroviario en España desde 1976, momento de salida de la clandestinidad de los sindicatos en nuestro país, hasta 2005, última etapa de transformaciones significativas en la estructura de la gestión del ferrocarril en España, de vital importancia para el desarrollo de la acción sindical más reciente.

El texto lo iniciamos con una valoración de la coyuntura política y económica de España desde la caída del franquismo y los propios condicionantes que influyeron en las estrategias de los sindicatos en este periodo. El siguiente apartado está dedicado a la consolidación de los sindicatos democráticos, los problemas y vicisitudes que atravesaron y su participación activa en la concertación social y en el compromiso con la defensa de la democracia, aspecto relevante que, en muchos momentos, estuvo jalonado de no pocas renuncias.

¹ Deseamos agradecer los comentarios y aportaciones realizadas por los asistentes al *Seminario "Historia Social del Ferrocarril"*, celebrado en la Escuela de Empresariales de la UCM los días 29 y 30 de junio de 2006.

² Son ineludibles las referencias a Cameron (1971), Fogel (1972), Tortella (1973), Artola (1978), Tedde de Lorca (1978) y (1980), Gómez Mendoza (1982), Gourvish (1986), Muñoz Rubio (1995), Pascual i Domènech (1999), que han desarrollado amplias investigaciones sobre cuestiones empresariales y económicas del ferrocarril en España y en el mundo occidental. La nómina de contribuciones es mucho más amplia, véase Gómez Mendoza (1998) y Muñoz Rubio y Vidal Olivares (2001).

³ Entre éstos podemos destacar: Martino de Jugo (1980), Encinas Avello (1986), Ferner (1990), Vidal Olivares (1999), Ballesteros Doncel y Martínez Vara (2001), Cayón García y Muñoz Rubio (2001), Equipo de trabajo de la Unidad de Negocio de Regionales (2001), Díaz, Domínguez, Folguera y Gago (2001), Folguera (Dir.) (2003) y Cuéllar Villar (2003).

⁴ Tusell (1991) y (Dir.) (2001), Soto Carmona (2005).

⁵ García Delgado (Dir.) (1990), Tamames (1995)

⁶ Heckscher (1993), Köhler (1995), Fishman (1996), Serrano del Rosal (2000).

⁷ Aróstegui (2004).

⁸ Soto Carmona (2005), p. 26.

A continuación entramos ya en el pleno análisis del sindicalismo ferroviario. En el primero de ellos, estudiamos la constitución de los sindicatos ferroviarios, singulares o encuadrados dentro de federaciones nacionales, planteamos también la acción sindical y las estrategias de actuación en la lucha por la hegemonía o, sencillamente, por hacerse un hueco en la representatividad de los ferroviarios y recogemos, finalmente, la aparición de los denominados sindicatos profesionales (o sindicatos franja) propios de las economías posindustriales que juegan hoy en día su papel en el ferrocarril. En un segundo enfoque, centramos nuestro estudio en el desarrollo de las negociaciones de los convenios colectivos entre los trabajadores y la empresa Renfe, marco excelente para medir los escenarios de la conflictividad y del acuerdo que ha tenido una intensa historia desde la firma del primer Convenio Colectivo de Renfe en 1976 hasta el vigente de 2005. Por último, nos preocupamos de analizar la representatividad de los sindicatos entre los trabajadores de Renfe, fijándonos en que el sistema sindical español da mayor prioridad a los resultados electorales que a la afiliación a los sindicatos, lo que condicionaría las estrategias de éstos. Las conclusiones finales sirven para enmarcar lo estudiado, haciendo balance de los primeros resultados y apuntando los objetivos a cubrir en la continuación de la investigación.

2. El marco político, económico y social

La muerte de Franco dio inicio a toda una serie de transformaciones en el ámbito político que se trasladaron igualmente al mundo del trabajo y, específicamente, a la esfera sindical. Hasta julio de 1976 la incertidumbre sobre el futuro político del país se mantiene. La presidencia del consejo de ministros por parte de Arias Navarro no representa sino el intento de continuar con el viejo régimen, aunque dentro del propio gabinete muchos eran conscientes de la imposibilidad de tal actuación. La llegada de Adolfo Suárez a la presidencia del consejo de ministros, un personaje hasta entonces de segunda fila dentro del régimen, alienta las esperanzas de dar un vuelco a la situación y reconducir el sistema político hacia posiciones democráticas. En noviembre de ese mismo año las Cortes franquistas votan a favor del proyecto de ley de reforma política, que significa, por un lado, la propia desaparición de este sistema de “representación” y, por otro, propicia un cambio de régimen sin rupturas, promoviendo una modificación progresiva de las leyes franquistas hacia estándares democráticos. El referéndum de diciembre de 1976 ratificó la nueva situación.

Políticamente se entra así en una nueva dinámica, que tendrá todavía numerosos sobresaltos hasta la aprobación de la constitución democrática en diciembre de 1978, y que tiene como precedente importante las primeras elecciones democráticas desde 1936, celebradas en junio de 1977, unas elecciones a las que pueden concurrir todas las fuerzas políticas democráticas, incluido el PCE que había sido legalizado, en contra de la opinión de muchos políticos procedentes del antiguo régimen, algunos meses antes. Los resultados de las elecciones van a ofrecer, sin embargo, algunas sorpresas. No lo fue, probablemente, el que obtuviese la mayoría relativa la UCD, aunque su heterogénea composición le llevase a la descomposición pocos años después; pero sí que en el ámbito de la izquierda el PSOE obtuviese un 29 por ciento de los votos frente al 9 por ciento del PCE. La trayectoria de oposición de los últimos años del franquismo parecía haber ofrecido mayores ventajas al PCE, pero a la hora de las elecciones los votantes se decantaron por opciones menos rupturistas.

Hasta dónde llega la transición política que se acababa de iniciar es todavía una cuestión discutida. La llegada del PSOE al gobierno en 1982, las elecciones de 1986 o incluso el triunfo del PP en 1996 se han situado como fechas de finalización de esta larga transición política. Pues bien, desde el punto de vista de la organización sindical y del mundo del trabajo, se produce igualmente una transición que, como la política, desmorona tempranamente la arquitectura sindical del régimen franquista, pero que en su evolución se ve condicionada por el rumbo político que va a resultar triunfante. Es decir, frente a una radical ruptura se va a imponer un modelo de transformación consensuada y de reforma progresiva del entramado jurídico-político franquista hacia el nuevo orden democrático.

Y es que hasta finales de los años ochenta se pueden distinguir tres grandes etapas en la evolución del sindicalismo en España. La primera de estas etapas nos conduce hasta 1978 y la consolidación del sistema político democrático va a ser el hilo conductor de todas las actuaciones de la práctica totalidad de los sindicatos. Lo cierto es que fue una decisión muy compleja, no ya sólo por no poder alcanzar los planteamientos ideológicos mantenidos desde tiempo atrás, sino igualmente por el hecho de que la crisis económica estaba golpeando con fuerza a los trabajadores y los sindicatos priorizaron la consolidación de la democracia, subordinando los objetivos sindicales a los políticos. Transcurrida esta primera etapa la siguiente fase nos lleva hasta el año 1982. Se trata de un periodo determinado por la construcción de un nuevo marco de relaciones laborales, que tiene como puntos de referencia el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), suscrito en julio de 1979 por la CEOE y la UGT, en el que se establecían pautas para la negociación colectiva y el marco normativo de relaciones laborales, además de abrir una amplia etapa de concertación social que se prolonga sin cesuras hasta 1986, y el Estatuto de los Trabajadores, aprobado en marzo de 1980, que en buena medida recogía lo articulado en el ABI. Desde 1983 los sindicatos desarrollan con mayor intensidad su ámbito propio de actuación, ejercitando las acciones precisas para la defensa de sus afiliados y de los trabajadores en general, en especial en todo lo referente a la negociación colectiva y al mercado de trabajo⁹.

Cabe concluir este breve repaso señalando que todo el proceso de transición democrática y sindical se encontró condicionado no sólo por las cuestiones políticas, con dos visiones del proceso, una más rupturista y otra más pactista, sino por la profunda crisis económica del país, una crisis acrecentada por la propia imposibilidad de tomar decisiones políticas de calado, con un componente poco favorable para los trabajadores, en un momento de enorme incertidumbre y que lo que menos necesitaba era promover fuertes movilizaciones sociales.

3. Los modelos del sindicalismo español: cambios y permanencias

La transición política comienza en España casi al mismo tiempo que la transición del modelo de relaciones laborales industrial al postindustrial, consecuencia de la transformación que empieza a operarse en el modelo productivo y tecnológico¹⁰. Esta transformación va a obligar a los sindicatos tradicionales a enfrentarse a nuevos retos si quieren mantener su representatividad, en especial por la aparición de nuevos competidores que se identifican con los sindicatos profesionales, corporativos o de categoría. Estos sindicatos de franja van a coexistir con los de clase. La competencia entre ambos tipos de sindicatos va a ser la norma,

⁹ Aguilar (1990).

¹⁰ Nogueira (2001), pp.25-27.

si bien, no ha sido infrecuente que los sindicatos tradicionales trataran de integrar a estos grupos de trabajadores mediante la creación de secciones autónomas.

En España, todos estos cambios se produjeron inmersos en una profunda crisis económica que, además, coincidió con un cambio significativo desde el punto de vista tecnológico y con la necesidad de orquestar importantes transformaciones estructurales del aparato productivo. El resultado final ha sido la articulación de un nuevo panorama económico, basado en la producción flexible, la descentralización productiva y el aumento del sector terciario¹¹. Todo esto ha tenido como consecuencia un cambio en el mundo del trabajo en el que los sindicatos, tradicionalmente vinculados con el sector industrial, han tenido que reconvertir sus planteamientos para poder atraer a una cada vez más heterogénea clase trabajadora, con necesidades, problemas y exigencias muy dispares. Como señala Nogueira: “la segmentación del mercado repercute en la difuminación de la conciencia como colectivo acentuando el individualismo y la búsqueda de salidas individuales”¹². Es en esta tesitura en donde los sindicatos franja encuentran una gran oportunidad de crecimiento, buscando la defensa de intereses más particulares y con una posición en el sistema productivo que les hace especialmente fuertes para defender sus reivindicaciones.

Pues bien, es en esta complicada dinámica, tanto desde el punto de vista político, como económico, como de la propia transformación del mundo del trabajo, en donde se tiene que producir la recomposición de un entramado sindical democrático que lleva cuarenta años sin existir. Es cierto que no hay que comenzar de cero. Durante los últimos años del franquismo se han ido constituyendo diferentes organizaciones de carácter sindical y asambleario que, introducidas dentro del sistema del Sindicato Vertical para luchar desde dentro, disponen de un bagaje lo suficientemente amplio como para poder dar el salto a la nueva situación con una organización consolidada y así poder hacer frente a los nuevos retos. CCOO y USO eran los representantes más visibles de esta situación. Por otro lado, nos encontramos con los viejos sindicatos de clase, aquellos que habían prácticamente desaparecido del panorama sindical tras la guerra, UGT y CNT, que intentan ahora reencontrar su posición en el mundo del trabajo. Las posiciones y planteamientos para el futuro del sindicalismo en España eran muy dispares.

Los primeros meses tras la muerte del dictador son, en el aspecto sindical, de incertidumbre, sobre todo porque las primeras iniciativas tomadas por el gobierno pretenden mantener la estructura de la Organización Sindical, introduciendo muy tibias modificaciones. El intento de reforma de Martín Villa, Ministro de Relaciones Sindicales, se limitaba a dividir el sindicato único en una sección de empresarios y otra de trabajadores, permitiendo, eso sí, que pudieran estar representadas todas las corrientes de los trabajadores. Este proyecto fue calificado de inaceptable tanto por CCOO como por USO y finalmente no llegó a ser debatido, al no incluir reivindicaciones básicas como la libertad sindical, el derecho de huelga o la amnistía general¹³. Como vemos, entre las demandas se incluían algunas claramente sindicales con otras con una evidente connotación política.

¹¹ Nogueira (2001), p. 49.

¹² Nogueira (2001), pp. 57-58.

¹³ Köhler (1995), pp. 108-109.

La respuesta de los sindicatos en estos primeros momentos fue la de intentar articular una unidad de acción que se materializó en la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS), creada en julio de 1976 en la que se encuadraron CCOO, USO y UGT. Pero las divergencias eran muchas y se hicieron visibles en el intento por parte de la Coordinadora de dar respuesta al R.D.L. 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, huelga, conflicto colectivo y convenios colectivos. Mientras CCOO y USO propusieron efectuar una respuesta conjunta e iniciar una campaña por el reconocimiento de la libertad sindical y el desmantelamiento del sindicato vertical, UGT consideraba que como paso previo todos los militantes de esos sindicatos que fuesen enlaces sindicales o jurados de empresa debían dimitir de sus cargos. El resultado fue la ruptura de la COS y la cada vez mayor diferenciación entre las posturas de cada uno de los sindicatos con mayor peso en el mundo del trabajo¹⁴. Hasta ese momento había sido CCOO la principal defensora de constituir una central unitaria, creada a partir de un proceso asambleario. Para sus dirigentes, la diversidad sindical sólo podía conducir a un suicidio de la clase obrera. Su proyecto respondía a la concepción del sindicato no sólo como instrumento de los intereses económicos de los trabajadores sino como herramienta de transformación social¹⁵. Como señala Babiano, hay que entender todo esto en el contexto de politización general que por entonces tenía la actividad sindical. Precisamente esta politización, o mejor dicho, las estrechas vinculaciones existentes entre los sindicatos y determinados partidos políticos, sirve para explicar, en parte, la oposición de la UGT a todos estos planteamientos y, en especial, su reticencia hacia CCOO, consecuencia de la hegemonía de los comunistas en su organización.

Si UGT se había presentado como un sindicato tradicional, CCOO tomó conciencia de que debía modificar su estrategia si quería seguir disponiendo de un amplio espacio de influencia. Debía dejar de ser un movimiento para convertirse en un sindicato y el modo de conseguirlo fue mediante un proceso asambleario del que se descolgaron muchos de los militantes sindicales próximos a la Organización Revolucionaria de Trabajadores (ORT) o al Partido de los Trabajadores de España (PTE), quienes seguían propugnando la constitución de una central única. Curiosamente, el resultado final de este proceso fue la creación de tres centrales sindicales: CCOO, el Sindicato Unitario (SU) y la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT). No deja de ser paradójico que de buscar la unidad se hubiera pasado a la disgregación en múltiples grupos¹⁶.

Sea como fuere, lo cierto es que durante los primeros momentos de la transición los sindicatos conocen un notable crecimiento de sus afiliados que se prolonga hasta el año 1978. Son años de elevada conflictividad, que no hacen sino continuar las movilizaciones de los momentos finales del franquismo y que incitan a la asociación obrera para poder defender así mejor sus intereses. Una movilización que alcanza su punto máximo en marzo de 1976, coincidiendo con los sucesos de Vitoria. A partir de ese momento desciende la conflictividad, aunque siga siendo importante sobre todo a nivel de empresa, si bien el gobierno actuó con cierta dureza para reprimir determinadas movilizaciones, llegándose incluso a la militarización de determinados servicios. De cualquier forma este pico de afiliación tuvo una muy limitada duración y muy pronto comienza un continuado declive hasta situar la afiliación de los

¹⁴ Aguilar (1990), p. 78.

¹⁵ Babiano (1995), pp.335-337.

¹⁶ Babiano (1995), p. 338.

trabajadores españoles entre las más bajas de los países de la OCDE¹⁷, una afiliación que, además, se concentra muy claramente entorno a dos sindicatos, CCOO y UGT, con la única excepción del País Vasco y Galicia donde había una importante presencia de sindicatos nacionalistas.

Para explicar esta baja afiliación Soto señala cinco aspectos a tener en cuenta: el modelo adoptado de sindicatos de representación y no de afiliación; el que los convenios tengan aplicación universal; los escasos servicios que ofrecen los sindicatos; el descenso en la ocupación en los subsectores (minería, metalurgia, etc.) que tradicionalmente constituían el núcleo de la afiliación; y la distancia que en ocasiones ha existido entre las pretensiones de los trabajadores y las direcciones sindicales¹⁸. Probablemente todos ellos tuvieron alguna influencia para desmotivar la afiliación sindical, pero la articulación de un doble canal de representación de los trabajadores en las empresas, los comités de empresa y los delegados de personal, por un lado, y las secciones sindicales y los delegados sindicales, por otro, provocaron que los trabajadores no vieran la necesidad de encuadrarse en un sindicato para tener defendidos sus intereses. La instauración de este sistema de representación tiene mucho que ver con el inicio de la etapa de concertación social que comenzó con la firma del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), suscrito en 1979 por la UGT y la CEOE, un acuerdo que, además, se iba a constituir en texto de referencia a partir del cual se redactará el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Cuadro 1. El pacto social durante la Transición en España

Nombre del acuerdo	Firmantes	Fecha	Contenidos
Pactos de la Moncloa	Gobierno de España y partidos políticos	10-1977	Salarios, inflación y reforma política
Acuerdo Básico Interconfederal (ABI)	UGT y CEOE	07-1979	Relaciones laborales
Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)	UGT y CEOE	01-1980	Salarios, jornada, contratos colectivos y relaciones laborales
Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)	Gobierno, CEOE, CCOO y UGT	06-1981	Salarios, derechos sindicales, empleo y pensiones
Acuerdo Interconfederal (AI)	CCOO, UGT y CEOE, CEPYME	02-1983	Salarios, derechos sindicales, empleo y pensiones
Acuerdo Económico y Social (AES)	Gobierno, CEOE, CEPYME y UGT	10-1984	Salarios, empleo, paro y pensiones

Fuente: Serrano del Rosal (2000), p. 72 y Soto Carmona (2005), p. 426.

¹⁷ Soto (2005), pp. 435-436

¹⁸ Soto (2005), p.436.

La firma del ABI supuso agudizar la ruptura entre los sindicatos mayoritarios ya que CCOO no quiso sumarse. Las motivaciones de la UGT para llevar a cabo esta actuación tuvieron mucho que ver con el triunfo de la UCD en las elecciones de 1979. Como dice Zufiaur, la UGT tenía sus esperanzas puestas en el triunfo del PSOE para alcanzar dos objetivos que consideraban estratégicos: la recuperación del patrimonio sindical incautado y la instauración de su modelo sindical. Con ello dispondría de medios económicos que le permitiesen compensar el desfase en implantación frente a CCOO y en el mundo de la representación, aspiraba a la preponderancia de las secciones sindicales frente a los comités de empresa¹⁹. Si por la vía legislativa no se podían alcanzar estos objetivos era necesario articular un mecanismo alternativo, y este fue el de la negociación con la patronal.

Tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores toma fuerza la articulación de lo que algunos han denominado ciclo neocorporativo en España²⁰ que se inicia con la firma en enero de 1980 del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), se continua con el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) en 1981, el Acuerdo Interconfederal (AI) en 1983 y concluye con el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984. En el AMI tampoco estuvo presente CCOO, aunque sí USO que se adhirió con posterioridad a su firma, mientras que el ANE es el primer pacto tripartito entre los empresarios, el gobierno y los sindicatos, ahora sí con la participación de CCOO.

La llegada al poder del PSOE en 1982 iba a suponer una intensificación de las diferencias entre los dos grandes sindicatos. La vinculación de intereses entre estos y los partidos que les han dado cobertura política se mantiene durante estos años, retroalimentándose, razón por la cual, el sindicato USO, que no ha conseguido disponer de un referente político concreto, va perdiendo paulatinamente su presencia en el mundo del trabajo. En cualquier caso, la concertación social se mantiene hasta el año 1985, cuando se aprueba la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A partir de este momento, y como consecuencia de la reconversión industrial y de la reforma de la Seguridad Social, se empiezan a observar graves problemas en el diálogo entre los sindicatos y el gobierno. La situación sindical también se transforma con la sustitución de Marcelino Camacho por Antonio Gutiérrez al frente de CCOO y con el triunfo de la UGT en las elecciones sindicales de 1986. Se va a producir un cambio de estrategias que conduce a una creciente unidad de acción entre los sindicatos más representativos, que comienza con una unificación de criterios en la negociación colectiva, toda vez que no se ha vuelto a repetir la concertación social, como en la convocatoria de huelgas en el sector público. Todo ello va a conducir a la jornada de huelga general de 1988 (14-D), cuyo éxito obligó a un giro social en la política del gobierno y a la quiebra del modelo económico del ministro Solchaga, dando lugar a una intensificación del gasto social y a una reforma del mercado de trabajo²¹. A partir de este momento, con mayor o menor intensidad, las políticas conjuntas han primado en la estrategia de los dos grandes sindicatos, volviéndose a la realización de pactos, sobre todo vinculados a la reforma del mercado de trabajo, con empresarios y gobierno. No siempre el resultado ha sido el deseado por los representantes de los trabajadores, pero los intentos de movilización no han sido especialmente fructíferos, por lo que la negociación ha tendido a triunfar sobre el enfrentamiento directo.

¹⁹ Zufiaur (2005), p. 98.

²⁰ Valdés (2005), p. 29.

²¹ Soto (2005), pp. 439-440.

4. Los sindicatos en Renfe: dialécticas sobre la unidad, la hegemonía y los intereses corporativos

La entidad y envergadura de una empresa de carácter nacional como Renfe generó pronto en las organizaciones sindicales la necesidad de establecer estructuras propias en el sector ferroviario. En el año 1976 Renfe tenía 71.990 trabajadores en su plantilla, lo que le otorgaba una significativa fuerza y representatividad para ser referente de las demandas sociales y sindicales en la precaria democracia española. El máximo de efectivos se había alcanzado en 1954 con 135.710 trabajadores, cuando, durante decenios, fue la empresa más importante del país. Desde ese momento el descenso gradual de plantilla redujo notablemente los efectivos dentro de los procesos de modernización que buscaban una mayor eficiencia en la productividad. En la actualidad, las dos empresas herederas de Renfe, Adif y Renfe Operadora, suman poco más de 30.000 empleados.

Constatada la relevancia cuantitativa de los ferroviarios en el marco de los procesos de reivindicación social y la implantación progresiva de las formas democráticas en las relaciones laborales en nuestro país, también hay que apuntar su importancia cualitativa ya que el ferrocarril, a pesar de la pérdida de hegemonía en la cuota de transporte terrestre en España, seguía teniendo un papel fundamental en las estructuras políticas, económicas y sociales. El ámbito nacional de la empresa, la contrastada capacidad organizativa de los ferroviarios, aún en periodos adversos, la facilidad para establecer flujos y redes de información y comunicación y las expectativas de crecimiento del sistema ferroviario como eje de la modernización del transporte en España, hicieron también que las movilizaciones ferroviarias y el poder de los sindicatos del sector fueran un referente fundamental para los acuerdos y convenios colectivos que se firmarían en nuestro país durante los primeros años de la democracia, marcando, en muchos casos, la línea a seguir en materia de incrementos salariales, beneficios sociales o clasificación de categorías. Y esto se puede constatar con el seguimiento de la documentación de época y las informaciones aparecidas en la prensa, de las que se deducía ese papel de faro que tenían las negociaciones, acuerdos y rupturas en Renfe.

En el marco de las organizaciones sindicales operativas en ese momento de transición que marca la segunda mitad de la década de 1970 tenían una clara hegemonía aquellos sindicatos que había operado en la clandestinidad desde dentro del Sindicato Vertical, como CCOO y USO, mientras que UGT y CNT, los dos sindicatos históricos españoles, no disponían aún de suficiente representatividad en los colectivos ferroviarios. UGT crecerá y se equipará en pocos años a CCOO, mientras que CNT tendrá que esperar a un proceso de refundación para que, en los albores de la última década del siglo, su heredero con las siglas Confederación General de Trabajadores (CGT) consiga una presencia y representación suficiente en el panorama sindical ferroviario español. Junto a estas estructuras clásicas de sindicatos de clase, aparecerán intentos de creación de un sindicato ferroviario unitario, opción alentada y frenada sucesivamente por los propios sindicatos de clase, que terminará fracasando. También, desde el primer momento se detectan iniciativas de creación de sindicatos profesionales, cuyo más significativo antecedente sería el Sindicato Independiente de Cuadros de Renfe (SICRE) que obtendría representación en las primeras elecciones sindicales democráticas para desaparecer por falta de apoyos y acusaciones de amarillismo²². La aparición de Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF) marcará un punto de inflexión en el papel de

²² CCOO denunciaba que el domicilio social de este sindicato se ubicaba en la madrileña calle Castelló, nº 42, propiedad del entonces ministro de UCD Garrigues Walker. *Carril*, enero-febrero, 1978.

estos sindicatos profesionales (o sindicatos franja²³) como un referente más en la representatividad ferroviaria. Este modelo, iniciado en España en 1978 con la creación del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), ha tenido recientemente su continuidad en el ferrocarril con la constitución en el año 1999 del Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF) que agrupa a trabajadores del servicio que regula y gestiona la circulación de trenes.

De los sindicatos de clase plenamente instaurados en el ferrocarril en España destaca el papel jugado por CCOO y UGT, mientras que la presencia de USO ha decrecido progresivamente y el SU-SLF se integraría finalmente en 1984 dentro de UGT. Después de la crisis desatada en la negociación del XIII Convenio Colectivo de Renfe en 1999, en CCOO se produjo una escisión que condujo a la creación de un nuevo sindicato el Sindicato Ferroviario (SF) que ha mantenido una pequeña representación tras las elecciones de 2003.

CCOO y UGT presentan, al menos en el arranque de la democracia española, notables diferencias ideológicas y tenían una clara adscripción a opciones políticas distintas. Sus diferencias han recogido la histórica división entre los sindicatos socialistas y anarcosindicalistas del primer tercio del siglo XX en España y, tal como apunta Ferner, se reflejaron en toda su intensidad en la confrontación sindical en Renfe²⁴. La confederación de UGT es un sindicato de corte socialista que tiene estrecho lazos, históricos y de organización, con el PSOE. De este modo los miembros asalariados del PSOE deben contribuir con parte de sus ingresos al sostenimiento del sindicato. También el pase de dirigentes sindicales a la estructura del partido o labores de gestión política en los periodos en los que el PSOE ha tenido o tiene responsabilidades de gobierno son frecuentes²⁵. Tras la primera victoria socialista en las elecciones generales en 1982 se produjo una evidente complicidad entre el sindicato UGT y las acciones de gobierno del partido, incrementando las desavenencias entre los dos grandes sindicatos. Sin embargo, a partir de 1987 se produce un progresivo alejamiento entre la central socialista y el PSOE que se vería plasmado en las negociaciones del VII Convenio Colectivo de Renfe, en etapa de gobierno socialista, al que el Sindicato Ferroviario de UGT no prestaría su firma.

Por su parte, CCOO estuvo ligada desde su nacimiento al Partido Comunista de España y gestaría su presencia representativa durante el último decenio franquista, acudiendo con sus propios candidatos a las elecciones a los sindicatos verticales, opción que rechazó UGT. La Federación Sindical Ferroviaria de CCOO (que poco después cambiaría su denominación por la Sindicato Ferroviario de CCOO) se constituiría el 19 de diciembre de 1976 confirmando así el interés estratégico y la personalidad que tenía el sector ferroviario dentro de la estructura del sindicato. Tal y como reconoce Martino de Jugo, primer secretario general del sindicato ferroviario y biógrafo del mismo en sus primeros años, aunque no había marco legal que recogiera la creación de sindicatos de clase democráticos, la situación de tolerancia propició esta actuación que venía a constatar el papel que tuvieron los ferroviarios en las primitivas Comisiones Obreras Ferroviarias en 1964. En el comunicado remitido a la prensa por la organización se apuntaba la estructura regional de gestión que tendría, con ocho zonas geográficas: Galicia, León-Asturias, Castilla, Euskadi-Navarra, Cataluña-Aragón, País

²³ Nogueira (2001).

²⁴ Ferner (1990), p. 128.

²⁵ Ferner (1990), p. 127.

Valenciá, Andalucía-Extremadura y Región Centro. Se nombraba una coordinadora de ámbito estatal que gestionara y coordinara la estrategia sindical hasta que se celebrara el primer congreso ferroviario. El Secretariado elegido se imponía la labor de garantizar la realización de los acuerdos de la Coordinadora Sindical Ferroviaria²⁶.

En julio de 1977 se realiza una reunión del Consejo Estatal del Sindicato Ferroviario de CCOO en el que se marcan las líneas y estrategias que el sindicato tendrá en este periodo. En el informe presentado por el secretario general Martino, después de hacer una obligada valoración de la situación política se reafirma el apoyo dado al Pleno General de Representantes (o Pleno General de Trabajadores Ferroviarios como se denominó en un primer momento), organismo asambleario en el que se depositaba la capacidad del sector ferroviario para la reivindicación de un convenio colectivo y de los derechos sindicales de los ferroviarios. CCOO, junto con USO, prestaba un inequívoco apoyo a este pleno, mientras que UGT criticaba su marginación, defendiendo la postura de la negociación desde las propias centrales sindicales y recelaba del monopolio sindical que quería implantar el sindicato comunista²⁷.

De este periodo derivan las actuaciones del Pleno General de Representantes con una primera reunión el 23 de octubre de 1976 con la asistencia de 51 representantes de veinte provincias cuyo censo era de 50.736 ferroviarios²⁸. Este Pleno surge como una alternativa al Jurado de Empresa, cuya representatividad no era reconocida por los trabajadores, ante la próxima negociación del convenio colectivo y sería el embrión del futuro Comité General de Empresa ya legalmente constituido después de las primeras elecciones sindicales democráticas en Renfe. Los argumentos de este primer pleno se centraron en los planteamientos organizativos, la creación de una comisión negociadora para la discusión del primer convenio colectivo, el planteamiento de una plataforma reivindicativa unitaria de todos los ferroviarios y la denuncia del intento de creación del sindicato filofranquista ASOFRID²⁹.

El Sindicato Ferroviario de CCOO inició desde el primer momento una apuesta por la unidad sindical, tanto en lo que concierne a la unidad de acción y reivindicativa como a una futura integración en un sindicato unitario. Este espíritu contaba con el apoyo de USO, otro sindicato que había realizado la oposición al franquismo desde dentro del Sindicato Vertical, y con la clara oposición de UGT que veía amenaza su independencia y, como hemos visto, recelaba de los afanes expansionistas de CCOO. Este argumento de la central socialista era rechazado con la afirmación de que “no se trata de imponer formas o líneas prefabricadas, que no se discutan antes” y que su objetivo final era “fortalecer la organización” e incrementar la capacidad de influencia que los sindicatos pudieran tener en la situación sociopolítica del país, y acusaba,

²⁶ Martino de Jugo (1980), pp. 207-208.

²⁷ *El País*, 27-10-1976.

²⁸ Madrid aportaba 13 representantes; Barcelona, Sevilla y Valencia, 4 cada una; León y Valladolid, con 3; Córdoba, Guipúzcoa (Irún), Málaga, Murcia (Águilas), Oviedo, Pontevedra (Villagarcía de Arosa y Redondela) presentaron 2 cada una; y, finalmente, Badajoz (Mérida), Burgos (Miranda), Ciudad Real (Alcázar de San Juan), Navarra (Pamplona), Orense, Salamanca, Vizcaya (Bilbao) y Zamora tenían un representante. *Archivo Historia del Trabajo de la Fundación 1 de Mayo, Sección Representación de los Trabajadores de RENFE, Serie Actas, Signatura 1-7 (AHT, Secc. Representación, Serie Actas, 1-7)*.

²⁹ Según denunciaba la revista Carril, detrás del mismo estaba Vicente García Ribes, fundador de la Organización Sindical de Barcelona, procurador en Cortes por el tercio sindical desde 1943 y vocal del Puerto Franco de Barcelona como representante de la CNS.

finalmente, a UGT de aprovechar las ventajas del éxito electoral del PSOE en las elecciones de junio de 1977³⁰.

Si el año 1977 había sido el de la legalización de los partidos políticos y de los sindicatos de clase³¹, el año siguiente sería el de la realización de los primeros congresos nacionales a los que sucederían los de cada sector, entre los que se encontraban los del Transporte y las Comunicaciones y, más específicamente, el ferroviario cuyo primer congreso tuvo lugar los días 7 y 8 de octubre en Madrid. Este I Congreso del Sindicato Ferroviario de CCOO se realizó bajo el lema “Por la Unidad sindical ferroviaria” y se llevó a cabo con la resaca exitosa de la victoria en las primeras elecciones sindicales democráticas desde la caída de la II República. En este congreso se estructuró al sindicato ferroviario dentro de la Federación de Transportes y Comunicaciones, teniendo como órganos directores al Consejo Estatal, a la Ejecutiva y al propio plenario del Congreso. Al mismo asistieron representantes de otros sindicatos y partidos españoles, así como delegados de otros sindicatos europeos³².

Tanto el Sindicato Ferroviario de UGT (o UGT Ferroviaria) como el Sindicato Ferroviario de CCOO, como ya hemos apuntado, forman parte de sus respectivas federaciones del sector del transporte, integradas a su vez en confederaciones. Esto es fundamental para discernir hasta dónde llega la autonomía de actuación, al menos en lo referente a la política global. Tal y como veremos en el momento de analizar los procesos de negociación colectiva, las secciones ferroviarias seguían las pautas que marcaba la ejecutiva central, sobre todo cuando estas negociaciones coincidían con procesos de concertación social a nivel nacional³³. El XIII Convenio Colectivo sería paradigmático en este sentido cuando, ante la negativa por parte de los dirigentes del Sindicato Ferroviario de CCOO a suscribir el acuerdo con la empresa, la dirección de CCOO obligó al cambio de los mismos y a la firma posterior del convenio que ya había sido suscrito por UGT en el único caso que se ha dado un convenio de eficacia limitada. Ferner recoge en su libro sobre las relaciones laborales en Renfe las declaraciones de un dirigente sindical de UGT en las que se afirma que, aunque la federación de transportes y la confederación apoyan las peticiones del sector ferroviario, también les llaman a la prudencia cuando las demandas no son alcanzables o pueden “llevar a la gente al despeñadero y a más huelgas que no tendrían resultados positivos”³⁴.

Sin embargo, la hegemonía y la dialéctica tradicional en el ferrocarril de los sindicatos de clase mayoritarios se ha visto alterada por la irrupción de dos tendencias claramente opuestas pero que han debilitado la representatividad de CCOO y de UGT. Por un lado, el 29 abril de 1989 nace el sindicato CGT, nuevas siglas para una tradición anarcosindicalista que había tenido una fuerte presencia en España antes de 1936 y que, tras la restauración democrática, había sufrido un largo proceso judicial sobre la titularidad de las siglas históricas de CNT. El Sindicato Federal Ferroviario de CGT (SFF-CGT) será el depositario de un número creciente de ferroviarios insatisfechos con la actuación de las grandes centrales sindicales que habían dejado en situación desfavorable a un abundante número de trabajadores poco cualificados de Renfe, aunque entre su afiliación se encuentran ferroviarios de todos los sectores. Por otro

³⁰ Martino de Jugo (1980), pp. 211-216. Lo extractado corresponde al informe presentado al Pleno del Consejo Estatal Ferroviario de julio de 1977 por el propio secretario José Luis Martino.

³¹ CCOO, UGT y USO se legalizarían el 28 de abril de 1977.

³² *Carril*, noviembre, 1978.

³³ Robledo (1998), muestra la relación existente entre uno y otro proceso.

³⁴ Ferner (1990), pp. 128-129.

lado, la creación de SEMAF en 1986 respondía a los intereses de un grupo de trabajadores con un cierto grado de especialización y con una clara posición estratégica en los que primaban sus intereses profesionales a los intereses de clase. El desarrollo de este tipo de sindicatos forma parte de la historia más reciente y confluyen en ellos una serie de características que apuntan a una mayor presencia en el sector público, tanto en la Administración como en las grandes empresas y agrupan a colectivos definidos por su cualificación o por la experiencia en el oficio³⁵.

5. Los escenarios de la negociación y el conflicto: los Convenios Colectivos en Renfe

El primer convenio colectivo de Renfe se firmó el 21 de diciembre de 1976, si bien el deseo de los ferroviarios por conseguir este objetivo se remontaba a algunos años atrás, ya que desde 1969 se venía reivindicando este tipo de negociación. Pero no fue hasta la caída del régimen de Franco cuando los trabajadores ferroviarios, apoyando su petición con paros y concentraciones en diversas ciudades y, especialmente, marginando al Jurado de Empresa pudieron hacer realidad la negociación de un convenio. No obstante, la respuesta inicial del gobierno ante estas movilizaciones fue la de proceder a la militarización de los ferrocarriles, al tiempo que ofrecían una subida lineal para los trabajadores con objeto de compensar las pérdidas originadas por el aumento del coste de la vida. Desde enero hasta mayo de 1976 los ferrocarriles se mantuvieron militarizados pero esto no hizo sino aumentar el deseo de los trabajadores de asumir un mayor protagonismo que se materializó en la constitución el 23 de octubre de lo que se conoció como el Pleno General de Representantes Ferroviarios, elemento fundamental para entender el cambio en materia de relaciones laborales que se produjo en Renfe en ese año de 1976.

Desde ese momento la negociación del convenio colectivo en Renfe ha atravesado por diversas etapas en donde las peticiones de los trabajadores y las propuestas de la empresa han divergido notablemente en muchas ocasiones, lo que ha hecho de esta negociación un complicado tira y afloja salpicado de enfrentamientos, huelgas y disensiones. Evidentemente el componente salarial ha estado presente en todas estas negociaciones, pero además es posible observar distintas etapas caracterizadas por unas reivindicaciones diversas. Así, en los primeros años el componente político es claramente visible, con unos sindicatos que luchan por consolidar no sólo sus posiciones dentro de la empresa sino por obtener unos derechos que creen irrenunciables. Además, durante buena parte de los años ochenta la firma del convenio de Renfe se constituye en un referente para la negociación del resto de los convenios de la mayor parte de los sectores productivos. El hecho de que Renfe fuese la empresa con mayor número de trabajadores del país era, a estos efectos, fundamental. Ya en la década de los noventa el protagonismo de la firma del convenio de Renfe tendrá también un importante papel, aunque reducido a la esfera de las empresas públicas. Por entonces, aunque siga primando el componente salarial, tienen cada vez mayor presencia cuestiones como la organización de la empresa, la clasificación de los trabajadores y la reducción del número de estos.

A lo largo de las siguientes páginas proponemos realizar un viaje por los entresijos de esta negociación con un carácter eminentemente cronológico y finalizar con un repaso a los logros y derrotas de los sindicatos en este periodo, con una especial atención al tema salarial,

³⁵ Taboadela (1993), p. 421.

cuestión compleja dada la multiplicidad de especificidades y partidas incluidas en los salarios de los trabajadores ferroviarios (Ver Cuadro 3 en Anexos)³⁶.

Pocos días después de la constitución del Pleno General de Trabajadores Ferroviarios su Secretariado se reunió con Melitino García, secretario general de la Organización Sindical, con el propósito de plantearle la necesidad de que la próxima negociación colectiva se llevase a cabo por una comisión elegida democráticamente por los trabajadores y no por un jurado de empresa que no ostentaba la representatividad real de los mismos. Esta idea se transmitió igualmente a la dirección de Renfe y aunque no pudieron reunirse con su presidente sí lo hicieron con el Director Social quien les comunicó que la empresa estaba dispuesta a entregar una cantidad de dinero por una sola vez a cada uno de los trabajadores para compensar los problemas económicos y que la empresa concedería una amnistía laboral para los represaliados por motivos político-sociales. La única condición que ponían era que el Pleno nombrase una comisión negociadora del convenio y la entregase en Sindicatos. Melitino García, por su parte, ofreció al Pleno que pudiera participar en la negociación paritariamente en calidad de asesores, única figura que admitía la legislación, pero dándole seguridades de que tendrían igualdad de derechos en la práctica que los Jurados de Empresa. El Pleno aceptó estas condiciones el 29 de noviembre de 1976 y un día más tarde Renfe concedía la amnistía laboral y una subida de 5.000 pesetas³⁷.

El día 9 de diciembre se iniciaba la negociación del primer convenio colectivo con una plataforma reivindicativa unificada del Pleno y de los Jurados. Sus peticiones tenían un componente prioritariamente salarial, aunque también se incluían cuestiones relativas a ayudas de carácter social, a la reestructuración de las clasificaciones profesionales, a la regulación de ingresos, ascensos y traslados, a la regulación de la jornada y las vacaciones, a la absorción de empresas subcontratadas y a la intervención en la gestión de la empresa. Además se solicitaba libertad de asamblea e información, derecho de huelga y aplicación de la amnistía.

La negociación estuvo mediatizada temporalmente como consecuencia del Decreto de Medidas Económicas de 8 de octubre de 1976 que fijaba en un máximo de diez días la negociación de un convenio³⁸. Por esta razón, y ante la falta de acuerdo, el día 15 de diciembre se planteó la posibilidad de realizar una huelga de celo y un paro de dos horas en talleres y oficinas. Igualmente, los trabajadores, en asamblea, acordaron rechazar la oferta de la empresa e incluso preferir ir a un laudo, aun siendo conscientes de que su resolución podía ser todavía menos beneficiosa para sus intereses de lo que les ofrecía la empresa. Las diferencias fundamentales se encontraban en las cuestiones económicas, ya que en los aspectos de carácter social, laboral y sindical el acuerdo parecía estar más cercano, máxime teniendo en cuenta que la compañía ya había ofrecido una amnistía laboral en respuesta a las peticiones del Pleno.

La firma de este primer convenio colectivo se produjo a finales de diciembre de 1976. El convenio tenía una vigencia de dos años y fue calificado en algunos medios de prensa como

³⁶ Datos obtenidos de *AHT, Secc. Representación, Serie Actas, Circulares de la Dirección General de Renfe y Boletín Oficial del Estado*.

³⁷ Jiménez de Parga (1977), pp. 3-7.

³⁸ Este decreto también establecía que hasta el 30 de junio de 1977 no podría pactarse en los convenios reducciones del tiempo de trabajo efectivo.

un hito para el mundo laboral en España³⁹. El elemento salarial tenía una primacía especial como veremos, pero también se incluían otras cuestiones como la creación de comisiones mixtas de expertos y representantes de personal para revisar las normas de trabajo; aspectos de carácter social relacionados con becas, ayudas escolares, economatos, etc.; o todo lo referente a la participación de los trabajadores en la empresa. Respecto a esto último, el texto del convenio recogía que los representantes de los trabajadores asumirían las siguientes funciones: intervendrían en todas las materias en las que antes intervenían los Enlaces o Vocales Jurados; recibirían periódica información, creándose a tal efecto una Comisión; actuarían en política general de personal y sobre decisiones concretas que pudieran afectar a los agentes de la Red; intervendrían en la política de contratación de obras y servicios, inversiones y compras, especialmente las que puedan afectaban al personal y en relación con las contrataciones ferroviarias; contabilidad de la empresa; y aplicación del Fondo de Ayuda Social que se constituía con todas las acciones, obras o ayudas sociales y asistenciales.

Pero, como decíamos, la cuestión salarial fue fundamental. Los representantes de los trabajadores se mostraron especialmente satisfechos de que se incorporase el plus de actividad al sueldo base, ya que esto redundaba beneficiosamente tanto en las pagas extras como en la antigüedad. La percepción mínima de los trabajadores de Renfe, incluyendo el sueldo con antigüedad, el plus de convenio, la prima de producción y el plan de participación en resultados garantizaba un mínimo de 25.000 pesetas brutas mensuales. El convenio establecía, igualmente, una revisión salarial al iniciarse el segundo año de su vigencia, cuantificada en un incremento de dos puntos por encima del incremento del coste de la vida, revisión que se aplicaría sobre todos los conceptos salariales, excepto en las dietas donde sólo se aplicaría a los tipos de la escala más baja, atendiendo al propósito de unificación de esta retribución. El cumplimiento de esta revisión salarial se vio, sin embargo, condicionado por la firma de los Pactos de la Moncloa a finales de 1977 que fijaban un tope de aumento del 22 por ciento cuando lo firmado en el convenio significaba aumentar en dos puntos el IPC, lo que obviamente suponía un porcentaje mucho más elevado. Esto llevó a que en la reunión mantenida con la empresa el 1 de diciembre de 1977 se acabase sin acuerdo, argumentando Renfe que como empresa pública no podía proceder a ningún tipo de negociación que contraviniese lo pactado. Finalmente, el Pleno General de representantes se vio abocado a aceptar, el 20 de diciembre, la revisión en un 22 por ciento de los salarios, si bien se planteó una negociación respecto a la parte que correspondía a la subida lineal, que iría incrementado en el plus de convenio, y la que sería proporcional, que iría a sueldo base y cuatrienios, quedando congelados el resto de los conceptos.

Conseguida la firma de este primer convenio se inicia una etapa de normalidad en las negociaciones colectivas, salpicada en ocasiones de enfrentamientos entre la empresa y los trabajadores, que tuvieron su continuidad cuando a mediados de diciembre de 1978 se iniciaron las negociaciones para el II convenio. En ese momento, la comisión negociadora de los trabajadores estaba compuesta por 12 de CCOO, 8 de UGT, 2 de USO y 2 del SU-SLF que acudieron con una tabla reivindicativa conjunta que, entre otras cuestiones, reclamaba un aumento salarial del IPC más dos puntos, la congelación del importe de las horas extraordinarias, la revisión semestral o cuando el índice de precios fuese superior al 5 por ciento, la jornada de cuarenta horas semanales de trabajo, la jubilación forzosa a los 65 años con actualización de pensiones en los tres años siguientes y voluntaria a los 60 años con el

³⁹ *El País*, 22 de diciembre de 1976.

cient por el cien del salario⁴⁰ y la entrada en convenio de la totalidad de la plantilla de Renfe ya que los directivos medios no se habían incluido en el anterior convenio, una cuestión que no se solucionará hasta mucho tiempo después. En el terreno sindical, la tabla reivindicaba básicamente el reconocimiento de los derechos sindicales del comité de empresa y que se autorizase la implantación de secciones sindicales.

Las primeras reuniones no lograron ofrecer ningún avance por lo que se planteó la realización de dos jornadas de huelga los días 12 y 17 de enero de 1978. Las discrepancias se mantenían en la revisión salarial, en la reducción de la jornada y en la exigencia de inclusión de los directivos fuera de convenio, unos 1.500, quienes, según la empresa, preferían continuar con sus condiciones actuales. La presión pareció dar sus frutos y el acuerdo llegó el 26 de enero⁴¹. El convenio establecía un incremento del 13 por cien proporcional, más otro uno por ciento en compensación a un aumento general de productividad en función de la organización del trabajo en algunas dependencias. El resultado en esta materia puede parecer que defraudó en parte las expectativas de los sindicatos que habían establecido la negociación del convenio de Renfe como piedra de toque para intentar superar las restricciones que había impuesto el gobierno en su decreto sobre política de rentas y empleo, que imponía una banda de subida entre el 11 y el 14 por ciento. No obstante, como casi siempre, la negociación terminó en un punto intermedio ya que la propuesta inicial de la compañía estaba en el mínimo de la horquilla, aduciendo su condición de empresa pública. Lo cierto es que el resultado de esta negociación sentó las bases para buena parte de los convenios colectivos que por entonces se negociaban en el país⁴². En otras materias se consiguió una reducción de jornada hasta las 42 horas semanales a partir de 1981, conservándose las situaciones más favorables, y el establecimiento de la jubilación en los 65 años, aunque para determinadas categorías sería a los 62 años.

Los problemas, y esto va a ser recurrente, vinieron a la hora de proceder a la revisión salarial. De esta forma, en octubre de 1979 los sindicatos plantearon diversas jornadas de movilizaciones para reivindicar tanto la revisión salarial como otras cuestiones del convenio que no se habían desarrollado. Unas movilizaciones que, sin embargo, dieron lugar a una primera ruptura de la unidad sindical, toda vez que UGT se desmarcó del acuerdo alcanzado por el comité de empresa. Los paros finalmente no se llevaron a cabo, lo que para algunos fue un triunfo de la postura de firmeza por parte del gobierno⁴³. La empresa ofrecía un incremento del 10,5 por ciento, algo inadmisibles para los sindicatos que volvieron a convocar nuevas jornadas de lucha, con huelgas de 24 horas y de celo, siendo especialmente importante, por su participación, la celebrada el 31 de enero de 1980. Ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, Renfe inició la tramitación en el Ministerio de Trabajo de un conflicto colectivo, señalando fuentes de la empresa que a lo largo del mes de enero había mejorado las condiciones propuestas con una subida del 11,45 por ciento –muy lejos del incremento del IPC situado en el 15,6 por ciento–, incluyendo determinadas acciones para resolver el problema del exceso de horas extraordinarias promoviendo la entrada de nuevos agentes. El

⁴⁰ Hay que tener en cuenta que en aquel momento la jornada laboral estaba situada en 44 horas semanales, mientras que la edad de jubilación forzosa se situaba en los 68 años.

⁴¹ De hecho, se había llegado a un acuerdo el día 16 que fue refrendado por ocho de cada diez trabajadores. *El País*, 27 de enero de 1979.

⁴² *El País*, 7 de junio de 1979.

⁴³ *El País*, 21 de octubre de 1979.

laudo fue dictado el 13 de marzo de 1980 y recogía el deseo del ministro Abril de no rebasar ese tope en la subida salarial.

La negociación para un nuevo convenio colectivo, que debía ser el tercero, fue mucho más compleja que los anteriores ya que aunque se inició en los últimos días de 1980 en realidad no fue posible alcanzar ningún acuerdo hasta el 10 de diciembre de 1981. Y es que, además de plantear una tabla reivindicativa en la que se incluía el deseo de erradicar las horas extraordinarias y conseguir la reducción de la jornada hasta las 40 horas, la disparidad en lo relativo al incremento de los salarios parecía insalvable. Los sindicatos solicitaban una subida del 15 por ciento mientras que la empresa sólo llegaba hasta el 8 por ciento. Como casi siempre aquí estaba el mayor obstáculo, máxime si tenemos en cuenta que la negociación del convenio de Renfe continuaba siendo por entonces considerada como referente del resto de las negociaciones colectivas, habida cuenta tanto del carácter público de la compañía como de ser todavía la empresa con una plantilla más numerosa.

Ante los nulos resultados de la negociación se convocaron diversos paros intermitentes a finales de enero de 1981 que se complementaron desde el día 29 con una huelga de celo. Estas protestas se repitieron a lo largo del mes de febrero pues, aunque la empresa elevó su propuesta hasta el 10 por ciento lo cierto es que en la práctica para buena parte de los ferroviarios continuaba siendo del 8 ó 9 por ciento, al congelarse tanto los pluses como las primas. El 4 de febrero miembros del comité y de la dirección mantuvieron una entrevista con el ministro de transportes, José Luis Álvarez, al que los representantes de los trabajadores solicitaron una subida como la que se había acordado para Iberia⁴⁴. La respuesta del ministro fue promover un acto de conciliación para el 17 de febrero. En un último intento por cerrar la negociación sin tener que recurrir al laudo la empresa ofreció un incremento que mantenía el 10 por ciento pero con un reparto más racional que permitía que la mayoría de los trabajadores incrementasen su salario entre el 11 y el 11,5 por ciento. Esto llevó a una desconvocatoria de los paros para favorecer la negociación y a una petición, por parte de los sindicatos, de una subida del 11 por ciento en todos los conceptos lo que garantizaría subidas de un 12 por ciento sobre tablas⁴⁵. La dirección de la empresa rechazó esta propuesta y las negociaciones quedarían rotas definitivamente.

Ante esta situación se dictó un segundo laudo de obligado cumplimiento que recogía un incremento salarial del 10 por ciento en todos los conceptos que integran la masa salarial salvo en las primas mínimas que tendrían un aumento del 20 por ciento. La reacción inmediata del Comité fue presentar un recurso contra el laudo por entender que era anticonstitucional y que no recogía ninguna de las reivindicaciones de la representación laboral. Lo cierto es que parecía extenderse la idea de que las dificultades para la negociación habían tenido un componente claramente político, respondiendo a un intento de la Administración de imponer una moderación salarial que permitiese recortar la inflación y Renfe era la avanzadilla para intentar lograr este propósito.

⁴⁴ Hay que tener en cuenta que en Iberia la empresa también había comenzado la negociación ofertando una subida salarial del 8 por ciento pero, tras una breve huelga del personal de tierra se logró un acuerdo que elevaba ese porcentaje hasta el 13,5 por ciento.

⁴⁵ La nueva plataforma recogía aumentos del 15 por ciento en el plus de convenio, del 20 por ciento en la prima mínima, del 10 por ciento en el resto de las primas y del 15 por ciento en dietas y traslaciones, plus de servicios y domingos y festivos. Además planteaba la necesidad de establecer un nuevo sistema de primas.

Pese a todo, los sindicatos decidieron desconvocar las movilizaciones y negociar con la empresa algunos aspectos de carácter social que no habían sido recogidos en el laudo. El 23 de julio la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional declaró nulo el laudo, dando la razón a los sindicatos. Se abrió ahora un nuevo escenario en el que era posible retornar a las negociaciones. En realidad, lo que se decidió es que no habría convenio de 1981, llegándose a un acuerdo para incrementar el número de contratados hasta los 5.000. También se decidió que la negociación para el convenio de 1982 se iniciaría a finales de octubre, una negociación que, curiosamente, sería mucho más distendida que las anteriores. Y esto fue así porque coincidió con la negociación del ANE y las peticiones de los sindicatos se situaron dentro de los parámetros fijados por este acuerdo. De hecho, la petición de incremento salarial de un 9 por ciento se situó en la banda baja del acuerdo, si bien esta petición estaba supeditada a que se aceptasen otras propuestas, entre ellas que la distribución de este incremento repercutiese en mayor medida en los conceptos fijos. Se establecía una revisión semestral, siempre que el IPC superase el 6,09 por ciento, por el exceso sobre esa cifra que sería del IPC menos dos puntos.

Incluso se solucionó el conflictivo tema de los excluidos del convenio mediante un acuerdo por el que el actual colectivo podría integrarse voluntariamente al convenio, siendo esta integración obligatoria para los nuevos ingresos. Una solución alcanzada tras seis meses de trabajo por parte de una comisión en la que participaron los trabajadores, aunque no fue hasta el V convenio colectivo cuando verdaderamente quedaron integrados la totalidad de los trabajadores de la empresa. Una novedad importante que se produjo fue la modificación de los tipos salariales que pasaron de 9 a 14.

Las mayores diferencias se encontraron en el tema de nuevas contrataciones, ya que la empresa ofrecía 4.500 nuevos empleos para absorber las jubilaciones, cuya edad se rebajaba hasta los 64 años, y otros 1.000 para eliminar las horas extraordinarias no estructurales. El comité consideraba necesario que se produjesen entre 8.000 y 10.000 nuevos contratos. Tampoco había acuerdo en reducir la jornada hasta las 40 horas semanales ni en la duración del convenio, pues mientras la empresa quería que fuese por dos años los sindicatos sólo aceptaban uno.

Finalmente, en lo que al empleo se refiere, el convenio recogía el ingreso de 3.500 nuevos agentes para compensar básicamente las jubilaciones y 2.500 para ir reduciendo las horas extraordinarias no estructurales. También se preveía el ingreso de otros 1.000 agentes para sustituir a aquellos que se acogiesen a la jubilación voluntaria que estaba destinada fundamentalmente a agentes de circulación que no superasen las pruebas periódicas psicofísicas y profesionales, tuviesen más de 55 años y llevasen 25 de servicio. Por último, en lo que respecta a la jornada laboral se estableció la fijada por el AMI de 1.880 horas anuales.

La firma de este convenio fue elogiada tanto por los secretarios generales de las centrales mayoritarias, como por el presidente de Renfe y por el presidente de la comisión negociadora, el magistrado Miguel Ángel Campos. Este último señaló que los trabajadores habían sacrificado unos ingresos económicos en beneficio de unos ingresos de personal. “Este es un convenio de solidaridad”, destacó⁴⁶. Después de la dureza de las negociaciones que

⁴⁶ *El País*, 12 de diciembre de 1981.

concluyeron en el laudo de 1981 la facilidad con la que se consiguió firmar el convenio en 1982 no deja de sorprender.

Esta situación se volvió a repetir en 1983, pues el IV convenio se suscribió en 10 de marzo. El incremento salarial se fijó en el 11 por ciento, dos puntos por debajo de la petición inicial del comité, pero habida cuenta de que el convenio estipulaba una reclasificación de las categorías, el incremento real por persona ocupada superaba el 12,5 por ciento⁴⁷. Se establecía una revisión salarial en caso de que a 30 de septiembre el IPC se hubiera elevado más del 9 por ciento. Esta subida no se ajustaba a los condicionantes del Acuerdo Interconfederal ni contribuía a contener el déficit público pero según parece en la nueva dirección de la compañía, presidida en ese momento por Ramón Boixados, primó el deseo de impedir la suspensión del servicio ferroviario consecuencia de las previsibles movilizaciones en caso de un alargamiento de la negociación⁴⁸.

El convenio recogía el ingreso de 6.000 nuevos agentes, que servirían tanto para cubrir las jubilaciones como para adecuar la plantilla a la futura aplicación de la jornada de 1.826 horas anuales.

Pero la tranquilidad duró poco ya que desde junio de 1983 se iniciaron diferentes movilizaciones al considerar los trabajadores que no se estaban cumpliendo las condiciones del convenio ni en lo que se refiere a la reducción de la jornada ni en la incorporación de nuevos trabajadores. Estas movilizaciones presagiaban una más compleja negociación del V convenio, como así sucedió.

Y es que aunque las reuniones se iniciaron a finales de diciembre de 1983 el acuerdo no se alcanzó hasta el mes de julio de 1984. La propuesta de la empresa de congelar los salarios y de recortar lo que se consideraba el salario social⁴⁹, fue el detonante de la importante conflictividad al inicio de la negociación. En esta también se evidenciaron por primera vez algunas diferencias entre los sindicatos mayoritarios ya que mientras UGT y SLF⁵⁰ alcanzaron inicialmente un acuerdo con la empresa que recogía un aumento salarial del 5,9 por ciento, la inclusión de todo el personal en el convenio, el pago de clasificación de categorías con efectos de octubre de 1983 y el establecimiento del ritmo de cinco días de trabajo y dos de descanso, CCOO no aceptaba la eliminación de ningún derecho adquirido, aunque tampoco estaba dispuesta a mantener en solitario las movilizaciones. Sometido a referéndum entre los trabajadores el acuerdo entre UGT y la empresa éste fue rechazado por el 66,5 por ciento de los votos emitidos, lo que dio lugar a una nueva ronda de conversaciones que finalmente concluyó con un acuerdo suscrito por ambas centrales.

⁴⁷ Por lo que se refiere al personal técnico superior un acuerdo de 7 de marzo de 1983 incrementaba los salarios igualmente en un 11 por ciento, se establecía la misma cláusula de revisión salarial, se asimilaba su jornada laboral a la del convenio general y se mantenía la jubilación forzosa en los 64 años.

⁴⁸ *El País*, 13 de marzo de 1983..

⁴⁹ Supresión de la indemnización por servicio militar y vivienda, de los complementos a los 20 años de servicios, de parte de los viajes de agentes y familiares y de las gratificaciones del personal de conducción e intervención.

⁵⁰ El 30 de junio de 1984 el Sindicato Libre Ferroviario celebró en Madrid un congreso del que salió su integración en UGT. El proceso culminaría el 17 de septiembre del año siguiente con una reunión del Comité Nacional del SLF, *Unión Ferroviaria*, octubre, 1985.

El convenio mantenía el incremento salarial que había negociado la UGT con cláusula de revisión a 30 de septiembre de 1984 si el incremento del IPC superaba el 6,5 por ciento, así como los cinco días de trabajo y dos de descanso, con carácter general, pero también respetaba el derecho a disfrutar de 15 días de vacaciones en el periodo estival así como determinadas modificaciones referidas al descanso para refrigerio en aquellos puestos en los que no era posible su realización, cuestiones ambas reclamadas por CCOO.

Como ya hemos dicho éste fue el primer convenio que afectaba a la totalidad de los trabajadores de Renfe y para ello fue preciso incluir en la tabla salarial hasta el nivel 18. Además para estos nuevos trabajadores que se incorporaban al convenio en el caso de que existiera en la situación anterior de algún trabajador ventajas económicas, estas se mantendrían como gratificación especial mientras estuviese activo en la empresa, revisándose anualmente en la misma cuantía que se pactase para la tabla de salarios iniciales. Se establecía, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de este personal y su elevado nivel de participación en funciones directivas, una representación específica de este grupo en el Comité General Intercentros.

Aunque la empresa había planteado inicialmente su intención de que el convenio tuviese una duración de tres años, lo cierto es que sólo tuvo vigencia durante 1984 por lo que en enero del año siguiente se iniciaron nuevamente las negociaciones para alcanzar el VI Convenio Colectivo que fue firmado en marzo de ese mismo año con una vigencia de dos años. Si bien se produjeron algunas movilizaciones para presionar a la dirección, lo cierto es que la negociación fue relativamente rápida y no estuvo sujeta a excesivas disputas. Las propuestas iniciales de trabajadores y empresa divergían notablemente como ya era tradicional en especial en lo relativo a la cuestión salarial. Los sindicatos planteaban en su plataforma mantener el poder adquisitivo por lo que solicitaban un incremento salarial del 7,5 por ciento por parte de UGT y el 8 por ciento de CCOO. Entre sus objetivos estaba también la reposición de las bajas de la plantilla y la reducción de las horas extraordinarias. Como vemos, propuestas que se mantienen en todas las negociaciones habidas hasta este momento. La empresa, por su parte, aunque inicialmente no hizo una propuesta salarial en función de que el contrato-programa suscrito con el Estado la estimaba en un 3 por ciento, finalmente propuso un incremento del 5,5 por ciento, lo que significaba una subida situada en la banda inferior de lo firmado en el AES⁵¹, aunque al finalizar las negociaciones el incremento fue del 6,8 por ciento⁵². Otro factor tradicional de la negociación fue el de condicionar la subida salarial al número de nuevos ingresos en la compañía, aceptando finalmente la empresa incorporar a 4.800 nuevos agentes, que podrían llegar a 6.000 siempre que se aceptase la jornada partida en diversos puestos, obligatoria para los nuevos ingresos, que se articulasen polivalencias funcionales y que se redujesen las compensaciones por traslado forzoso o se eliminase la bolsa para vacaciones fuera de los meses de verano.

Un elemento de interés que aparece por primera vez en este convenio es la existencia de un apartado específico dedicado a Medicina Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo, que

⁵¹ En realidad su propuesta era del 4 por ciento pudiéndose llegar al 5,5 por ciento en función de la aceptación de diversas propuestas sobre productividad y mejora de la gestión. A partir de este momento será una constante la vinculación de determinado porcentaje del incremento salarial a este tipo de variables.

⁵² Respecto a la revisión salarial para 1986 sería del 4,5 por ciento sobre la masa salarial, aunque una cláusula del convenio establecía que si se constataba a lo largo de 1985 que la subida del IPC era superior al 7 por ciento se debería proceder a la revisión lo antes posible.

establecía el reconocimiento periódico como medicina preventiva y se planteaba la próxima presentación de un estudio sobre enfermedades profesionales. Estas cuestiones irán teniendo desde este momento cada vez una mayor presencia en los subsiguientes convenios.

Durante la vigencia de este sexto convenio se produjeron diversas movilizaciones para protestar por el incumplimiento de alguno de los acuerdos, una cuestión como vemos recurrente, que los sindicatos trataron de paliar en el comienzo de la negociación del siguiente convenio cuando propusieron en su plataforma reivindicativa incluir una cláusula de responsabilidad penal ante cualquier incumplimiento que pudiera producirse. Naturalmente, dicha cláusula no fue aceptada por la empresa.

El comienzo de la negociación fue ciertamente peculiar ya que cada una de las partes quería reunirse en un sitio distinto, constituyéndose, efectivamente, en lugares diferentes. Mas allá de esta anécdota, el comité de empresa constituido ahora con sólo los sindicatos mayoritarios, (CCOO nueve y UGT cuatro), planteó una plataforma que tenía como principales puntos los siguientes: subida salarial entre el 7 por ciento y el 8 por ciento con cláusula de revisión salarial; jornada semanal de 38 horas; suspensión de la obligatoriedad de realizar jornadas diarias de 12 horas; plan de 5.000 nuevos ingresos; gratificación por trabajo en domingos y festivos; prohibición de la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias, y volver a un ámbito temporal de duración del convenio de un año. La empresa, por su parte, ofrecía un aumento salarial del 4,5 por ciento sobre tablas, más un 0,8 por ciento ligado a otros conceptos. Tras duras negociaciones en el acuerdo firmado en el mes de mayo de 1987 el incremento pactado fue del 6,97 por ciento para el sueldo base y del 5 por ciento para el resto de las partidas⁵³, estableciéndose la jornada laboral en 40 horas semanales. Como en el anterior convenio, ahora tampoco se explicitaba el número de nuevas incorporaciones de trabajadores.

A lo largo de 1988 se realizaron diferentes huelgas para reivindicar el cumplimiento del convenio que dieron lugar al despido de cinco miembros del comité de empresa de Atocha, pero quizás lo más significativo fue la aparición en escena en este momento del sindicato SEMAF que, en diciembre de ese mismo año, decidió convocar 58 días de paro para reclamar de la empresa un convenio franja específico para el colectivo que representaban. Hay que tener en cuenta que en aquellos momentos SEMAF tenía el 7 por ciento de los delegados totales de la empresa por lo que no reunía la representatividad suficiente para estar presente en la negociación del convenio. La empresa se negó tajantemente a la posibilidad de negociar un convenio específico pero ofreció a este sindicato la inclusión de un delegado en el Comité General y, por tanto, que pudiera participar en la negociación colectiva que se iba a iniciar a mediados de enero de 1989. Este acuerdo fue aceptado por CCOO mientras que UGT puso reparos toda vez que consideraba que la composición del comité no se ajustaba a los resultados de las elecciones de 1986. Pese a todo, los dos sindicatos mayoritarios plantearon una plataforma conjunta que reclamaba un incremento salarial entre el 7 y el 8 por ciento para todos los conceptos, además de una reducción de la jornada laboral hasta las 38 horas y un calendario para la futura implantación de la de 35 horas. La dirección, por su parte, ofrecía un aumento de sólo el 3 por ciento.

⁵³ Para 1988 el incremento salarial se establecía en función de la siguiente fórmula: $(IPC \text{ previsto} \times 1,4 + 0,5)$ por ciento, estableciéndose revisiones salariales para 1987 y 1988 en el caso de que el IPC superase el 5,5 por ciento.

La negociación estuvo congelada a la espera de lo que se decidiese en las conversaciones para alcanzar la concertación entre empresarios y sindicatos. Reiniciado el proceso, CCOO y UGT plantearon diferentes movilizaciones, distintas de las convocadas por SEMAF. La empresa fue modificando sus ofertas en materia salarial hasta llegar a un 5,9 por ciento, aplicándose un 4,6 por ciento sobre el salario base y el resto en dos pluses no consolidables en años posteriores. Esta propuesta fue tajantemente rechazada por los sindicatos. Ante esta situación de bloqueo, el entonces presidente de Renfe, Julián García Valverde, publicó un artículo en el que señalaba que la continua conflictividad en la empresa estaba ocasionando importantes quebrantos económicos y que lo que en el fondo estaba provocando la mayor parte del conflicto era el rechazo de los sindicatos a una modernización de la empresa para hacerla más competitiva. Una modernización que, a su juicio, no tenía porque destruir los valores ferroviarios del pasado ya largamente consolidados, y que lo que hacía era construir un nuevo modelo de ferrocarril ante la imposibilidad de mantener lo existente⁵⁴. Sea como fuere, lo cierto es que pocos días después de que se publicara este artículo se firmó el VIII Convenio Colectivo, el 28 de junio de 1989. Un convenio de dos años de duración y que establecía, finalmente, un incremento del 6,43 por ciento, si bien estaba pendiente de decidir como sería su distribución ya que para ello se formó una comisión paritaria que debería decidirlo antes del 31 de octubre de ese año. Para 1990 el incremento salarial sería de un punto por encima del IPC, con la correspondiente cláusula de revisión. Lo que sí se modificaba era el concepto de sueldo inicial, ya que en él se incluían el plus de convenio, el plus transitorio de los niveles 1 y 2 y las 6 medias pagas. Y también era novedoso el que por primera vez en el convenio se hablase de contrataciones temporales.

En noviembre ya se plantearon diversas movilizaciones para protestar por el incumplimiento de nuevos ingresos para sustituir a los jubilados y debemos tener en cuenta que, por entonces, la plantilla de Renfe era de 49.650 personas cuando pocos años antes alcanzaba los 70.000. La pérdida de empleo había sido evidente. Dos meses más tarde era SEMAF el que convocaba nuevos paros para exigir el cambio de determinadas percepciones variables en fijas, tal y como consideraban habían acordado con la dirección. Esta no era la percepción ni de Renfe ni de CCOO y UGT, quienes consideraban que atender estas peticiones referidas exclusivamente al ámbito de la conducción sería constituir un convenio franja que no querían admitir. La compañía aseguró que el aumento de las dietas, una de sus reivindicaciones, afectaría a todos los trabajadores que desempeñasen su ocupación fuera de su residencia. Los paros convocados tuvieron, además, otra consecuencia y es que denunciados por Renfe al considerarlos ilegales, el Juzgado de lo Social número 12 de Madrid condenó a SEMAF a indemnizar a la compañía con 50 millones de pesetas en concepto de daños y perjuicios. Esta sentencia creó una profunda inquietud en el conjunto de los sindicatos por las consecuencias que podía tener en el futuro para la aplicación del derecho de huelga. Hay que tener en cuenta que era la primera sentencia que condenaba a un sindicato. Dos años más tarde, en abril de 1991, el Tribunal Supremo anuló el fallo del juzgado de lo social al considerar que la huelga fue legal porque las reivindicaciones venían de 1985, por los incumplimientos de la empresa y porque el fallo anterior supondría negar al sindicato minoritario la facultad de convocar huelga e impedir el derecho subjetivo a ciertos colectivos de trabajadores.

⁵⁴ *El País*, 14 de junio de 1989.

La negociación del IX convenio también comenzó en los tribunales, aunque no se trataba de cuestiones relacionadas con el convenio de 1991 lo cierto es que afectaron a su negociación. Se trataba de dos litigios de cierto recorrido que estaban a punto de ser resueltos. El primero tenía que ver con los derechos sindicales pactados en 1986, mientras que el segundo se refería a las diferencias existentes entre la empresa y el comité acerca del número de trabajadores que componían la plantilla legal de la empresa. Mientras los primeros consideraban que la plantilla debía ser de 53.000 trabajadores la compañía señalaba que debía ser de “casi 50.000”. En primera instancia los juzgados dieron la razón a los sindicatos en septiembre de 1991, exigiendo a Renfe que cubriese los 3.435 puestos vacantes con nuevos ingresos. Sin embargo, el recurso presentado por la empresa ante la Audiencia Nacional prosperó, dándole la razón en enero de 1992.

Aunque empañada por estas cuestiones la discusión del convenio se movió por los cauces tradicionales, a los que se añadía en esta ocasión que el gobierno había decidido que los incrementos salariales en las empresas públicas no debían exceder el 5 por ciento. Por ello, la primera reivindicación sindical, que situaba la subida en el 9 por ciento tenía pocos visos de salir adelante. El acuerdo se produjo en el punto intermedio, con un incremento del 7 por ciento aplicable a todos los conceptos, salvo primas, traslaciones, viajes de servicio y gastos de destacamento. Además, se incluía un plus de productividad de 55.000 pesetas anuales, procediéndose a una revisión salarial siempre que el IPC de 1991 superase el 6,5 por ciento. El incremento para 1992 sería del IPC previsto más dos puntos. Respecto a la cuestión de nuevas incorporaciones, que hacía tiempo que ya no se incluía explícitamente en el convenio, aparece la contratación de 1.000 nuevos trabajadores y el que, en función de las necesidades coyunturales, se establecería un plan anual de contrataciones temporales en número no inferior a 300 por año.

Es destacable que en este convenio se incluía por vez primera el reconocimiento a las parejas de hecho de los mismos beneficios sociales que a las de derecho.

A finales de 1991 ya se produjeron algunas movilizaciones por el incumplimiento del convenio, que se intensificaron en junio del año siguiente cuando se dio a conocer el Plan de Empresa para 1992 y 1993 que recogía la reducción de 1.600 empleos. Estas últimas movilizaciones fueron apoyadas por CCOO y CGT pero no por UGT y SEMAF, sindicato este último que convocaría sus propios paros al considerar que la empresa no cumplía la normativa laboral y el convenio en lo referido a empleo y salud laboral. La negociación del nuevo convenio, sin embargo, no fue especialmente compleja y se llegó a un acuerdo el 6 de mayo de 1993, que recogía un 4 por ciento de incremento en los conceptos fijos -3,3 por ciento de la masa salarial- congelándose las primas y estableciéndose una paga lineal de 40.000 pesetas por trabajador. La cláusula de revisión establecía que se subiría todo lo que rebasase el 5 por ciento del IPC, lo que era una novedad. Además, los sindicatos se comprometieron a garantizar la paz social mientras durase el convenio, lo que por parte de la empresa era considerado como un importante ahorro que le permitía sobrepasar el 1,8 por ciento de subida que el gobierno había defendido para las empresas públicas.

Por el contrario, las discusiones para el XI convenio fueron mucho más difíciles, empezando por el hecho de que SEMAF pretendía conseguir nuevamente un convenio franja, mientras que el resto de los sindicatos consideraban que la oferta hecha por la empresa daba lugar a una pérdida de 7 puntos de poder adquisitivo. Entre los sindicatos existía también el temor hacia

una posible privatización de la empresa por lo que exigían además la garantía por parte de la compañía de unidad en la explotación, organización y gestión de la misma mientras durase el convenio. Se produjeron diversas movilizaciones que, desde enero de 1995, tuvieron una peculiaridad: el que UGT no las apoyase.

El acuerdo se alcanzó en el mes de mayo y tenía como especial novedad la vinculación por primera vez de una parte de las subidas salariales a la productividad y a la consecución de los objetivos económicos prefijados. Para 1994 no había incremento salarial y para 1995 y 1996 se subirían los salarios el IPC menos un 0,5 por ciento. La CGT no firmó este convenio, mientras que SEMAF siguió convocando paros que se anularon a mediados de marzo tras la reapertura del proceso de negociación con la empresa sobre la implantación paulatina de un único maquinista por tren, además de discutirse un nuevo sistema retributivo para el personal de conducción que introducía como novedad una prima de conducción cuya cuantía estaría en función de la productividad. También se negociaría una nueva clasificación de categorías de forma que sólo quedarían dos operativas: el jefe de maquinistas y el maquinista y se mantendría la especialización del personal de conducción en dos servicios, largo recorrido, cargas y transporte combinado por un lado, y cercanías y regionales por otro. En el preacuerdo se garantizaba que ningún empleado saldría forzosamente de conducción pero aceptaban la movilidad geográfica para que no hubiese desequilibrios.

El XII convenio se firmó en junio de 1998, con una duración anual, establecía un incremento salarial del 1,8 por ciento de la masa salarial. Ni CGT ni SEMAF suscribieron el acuerdo.

En diciembre el comité de empresa convocó paros parciales porque la empresa no trataba el tema de elaborar una nueva clasificación de categorías que se adaptase a los avances tecnológicos y funcionales que se han producido en los últimos años, así como actualizar el sistema de primas, que databan de 1983. Renfe propuso separar la negociación de los nuevos sistemas de incentivos de la clasificación de personal y comenzar la negociación por los de las categorías menos remuneradas, dando un plazo de dos meses para determinar los incentivos para estos trabajadores y acometer el resto a lo largo de 1999. UGT aceptó esta propuesta, pero no CCOO y CGT.

En julio de 1999 hubo nuevas huelgas tanto por el desinterés de la empresa en negociar el nuevo convenio como por los planes de externalización de algunas unidades de negocio. UGT no se sumó a la convocatoria. Las huelgas siguieron en septiembre y octubre. Según la empresa las peticiones salariales de los sindicatos significarían una subida del 33 por ciento.

UGT propuso en diciembre de 1999 al resto de las centrales que acudieran a un arbitraje con la empresa para desbloquear el estancamiento de las negociaciones del convenio. La propuesta fue rechazada por los sindicatos y aceptada por la empresa. Las centrales, según la compañía, pedían incrementos salariales de entre el 10 y el 12 por ciento para 1999 y 2000 y la reducción de la jornada a 35 horas (30 para los que trabaja a turnos o a la intemperie). La empresa ofrecía el mantenimiento del poder adquisitivo con una subida igual a la inflación real en los dos años, mientras que en el tema de la jornada proponía hablar de flexibilidad del tiempo de trabajo.

En enero de 2000 CCOO, CGT y SEMAF decidieron convocar 3 meses de movilizaciones tras la ruptura de las negociaciones al no alcanzarse un acuerdo sobre el diseño de un sistema

de primas por productividad. La propuesta de Renfe garantizaba el poder adquisitivo real y ofrecía una reducción de dos días de trabajo al año y tres para aquellos cuya labor esta sometida a condiciones especiales según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se comprometía también a la revisión del sistema de primas con criterios de progresividad.

A mediados de enero Renfe y UGT firmaron un convenio de eficacia limitada ya que este sindicato contaba con una representatividad de sólo el 30 por ciento de Renfe. El convenio afectaría a los 10.000 afiliados de UGT y a todos los trabajadores que quisieran adherirse. La subida salarial en tablas era del 1,8 por ciento para 1999 y 2 por ciento para 2000. También recogía un sistema de primas por productividad que retribuía el diferencial con la inflación real y los dos días de reducción de trabajo al año, tres para los de condiciones especiales.

El Consejo Federal del Transporte de CCOO lanzó a finales de febrero un ultimátum al sindicato ferroviario, controlado por el sector crítico, para que buscara una salida al conflicto de Renfe. Por entonces al convenio firmado por UGT se había adherido más del 60 por ciento de la plantilla. La dirección de CCOO señalaba que el sindicato ferroviario debía tomar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores percibiesen las subidas salariales recogidas en el convenio de eficacia limitada, con la posibilidad de adherirse a él para convertirlo en otro de carácter general. Además sugería a la dirección del sindicato ferroviario que presentase su dimisión. El resultado fue que CCOO se sumó a principios de marzo al acuerdo entre la dirección y la UGT, un acuerdo al que ya se habían adherido más del 90 por ciento a 1 de marzo de 2000.

A finales de ese mes también llegaron a un acuerdo Renfe y SEMAF, que se incorporaría al convenio, que incluía la figura del maquinista único. La compañía se comprometía a mejorar el confort de los dormitorios de los maquinistas y a dar una prima por productividad a los conductores que ya iban solos en los recorridos de cercanías y regionales. Lo que no se alcanzó fue un acuerdo sobre la petición de un estatuto propio para los maquinistas ya que, según Renfe, no sólo pretendía regular el ascenso y promoción de los conductores sino también su contratación, lo que supondría ceder una importante potestad de la empresa.

El XIV convenio se firmó a mediados de junio de 2003 y fue suscrito por todas las centrales salvo la CGT, aunque un día después de la firma se produjo una huelga de celo en Chamartín por parte de los maquinistas que estaban en desacuerdo con el convenio. Respecto al tema salarial establecía una subida del 3 por ciento para 2002, del 2 por ciento para 2003 y del IPC previsto para 2004. Además se establecía la posibilidad de un incremento del uno por ciento más en función del cumplimiento del resultado de cada ejercicio. Se establecía una comisión para el desarrollo de una nueva clasificación de personal, una petición que llevaban largo tiempo pidiendo los sindicatos.

Al mismo tiempo que se firmaba este convenio Renfe presentaba un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) para 1.500 trabajadores, el 4,8 por ciento de los 31.109 trabajadores en plantilla, que se aplicaría en dos años. Se podrían acoger los trabajadores con una edad de 58 años y 35 en la empresa. Se trataba de la prolongación de un acuerdo pactado en 1992 con CCOO, UGT y SEMAF para proceder a una progresiva reducción de la plantilla y que había dado lugar a que desde ese momento se hubiesen eliminado cerca de 17.000 empleos. El acuerdo fue firmado por todos los sindicatos menos CGT y respondía a la continua reordenación de funciones que lleva a cabo la compañía, como la supresión del

puesto de ayudante de maquinista o la del interventor en los servicios de cercanías, así como a la progresiva automatización de otras tareas. Para UGT esta reordenación permitiría resolver los posibles excedentes cuando Renfe se desprendiese de la titularidad de la red de infraestructuras ferroviarias y su mantenimiento en virtud de la aplicación de la nueva Ley Ferroviaria que iba a entrar en vigor y que tendría su reflejo en la firma del XV convenio en 2005, un convenio conjunto para Renfe y Adif, que recogía un incremento salarial del 2 por ciento para su primer año de vigencia, mientras que para el 2006 estaría referenciado a lo que estableciese la Mesa de la Función Pública, procediéndose a un reparto independiente en cada una de las áreas de operaciones e infraestructura, a negociar dentro del marco legal que se crease en cada una de ellas, dentro de los siguientes criterios de distribución: 75 por ciento a los conceptos fijos, con un mínimo del IPC previsto y 25 por ciento con carácter lineal mediante objetivos. Al ser distintos los negocios de Renfe y de Adif se establecían algunas diferencias en lo que se refería al plan de objetivos, ya que mientras en el primero ponderaba el ratio ingresos por trabajador y absentismo, en el segundo lo hacía por el índice de calidad de servicio prestado a los operadores y absentismo.

El convenio establecía la creación de comisiones para determinar la segregación de los cuerpos normativos de Renfe y Adif, para la clasificación de categorías y para la adaptación a la ley del sector ferroviario. Además, se establecía el derecho de permeabilidad entre Renfe Operadora y Adif y se constituía otra comisión para estudiar la incorporación de los trabajadores del Gestor de Infraestructuras Ferroviarias (GIF) al Adif.

6. Los escenarios de la representatividad sindical: elecciones y afiliados

El modelo de representación sindical que se implanta en España tras la restauración democrática condiciona el poder de representación de los sindicatos a los resultados que obtienen en las elecciones a delegados sindicales, quedando marginado otro elemento representativo de importancia como es el de afiliación. Esto tiene suma importancia, ya que la capacidad para representar los intereses de los trabajadores ante la empresa u otras instancias administrativas se le otorga por el número de delegados obtenido en las elecciones sindicales, y no por el número de trabajadores afiliados⁵⁵. Es decir, el poder sindical de negociación y presión se encuentra depositado en los comités de empresa y no en las secciones sindicales⁵⁶. En este sistema de representación y participación de carácter unitario, todos los trabajadores de la empresa, estén o no afiliados a un sindicato son electores y también pueden ser elegibles⁵⁷.

Esta realidad ha condicionado, sin duda, el papel de los sindicatos y las estrategias de los mismos, implicados en muchos casos en la búsqueda del voto ante las elecciones antes que en la consecución de una afiliación más numerosa. Esto había de provocar, al menos en los primeros momentos del desarrollo de las estrategias sindicales, la proliferación de candidatos no afiliados al sindicato que habían de representar, lo que conducía a políticas poco claras en las que se daba la paradoja de los representantes legales de los sindicatos ante la empresa no

⁵⁵ Serrano del Rosal (2000), p. 87.

⁵⁶ Sartorius (1979). Apunta la oposición que tenía a este sistema UGT por entender que menoscababa la fuerza del sindicato ante la empresa. El sindicato socialista apostaba porque los comités de empresa sólo fueran meros órganos de gestión y aplicación de acuerdos alcanzados por las secciones sindicales y el sindicato ante la empresa.

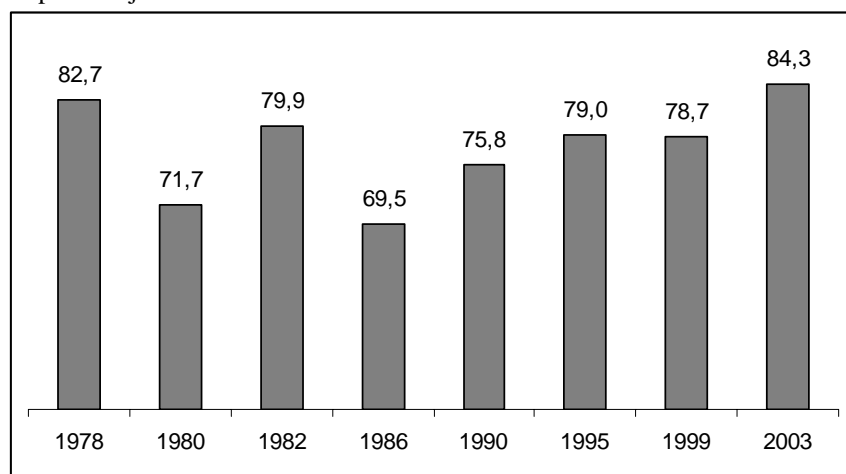
⁵⁷ Palacio Morena y Viaña Remis (1999), p. 384.

estaban en pleno acuerdo con la postura del propio sindicato⁵⁸. En el caso de Renfe se puede encontrar un buen ejemplo de lo dicho en buena parte de las primeras elecciones sindicales realizadas en las que incluso alguno de los representantes elegidos como No Afiliados (NA) eran reclamados por parte de algunas centrales sindicales como propios.

Las elecciones sindicales democráticas realizadas en Renfe desde el retorno de la democracia a España hasta la actualidad han sido ocho⁵⁹. Las tres primeras con una periodicidad de dos años, para, a partir de 1986, realizarse cada cuatro años. Antes de entrar en el estudio de los resultados de estas elecciones y la dinámica de valoración de los triunfos y fracasos de los diferentes sindicatos ferroviarios, hay que apuntar la elevada participación que se ha registrado en los diferentes comicios celebrados (Gráfico 1). Como se puede comprobar el nivel de participación ha superado con creces lo que se puede considerar un umbral mínimo de legitimación de cualquier elección democrática. Es decir, los representantes que han tenido los ferroviarios en los tres últimos decenios han sido los que éstos han elegido con gran participación. Los datos disponibles de participación electoral a nivel nacional presentan unos datos similares⁶⁰, en torno al 75-79 por ciento de participación, que en el caso de Renfe se superaría ampliamente en las últimas elecciones desarrolladas en 2003.

Gráfico 1. Evolución de la participación en las elecciones sindicales en Renfe, 1978-2003

En porcentajes



Fuente: Cuadro 4.

Los resultados electorales en Renfe (Gráfico 2) muestran una clara evolución desde el dominio de las centrales sindicales de clase en España por excelencia, CCOO y UGT, a la creciente presencia de sindicatos profesionales, en correspondencia con lo que ocurre en otros ámbitos empresariales. Desde el punto de vista de la representatividad, tal y como apunta Ferner⁶¹, el sindicalismo ferroviario en España tiene una presencia dominante de dos sindicatos ferroviarios englobados dentro de sendas confederaciones sindicales más amplias (UGT y CCOO), cuyos resultados conjuntos han acaparado siempre por encima del 50 por

⁵⁸ Fishman (1996) y Serrano del Rosal (2000), p. 88.

⁵⁹ Estas elecciones se realizaron entre toda la plantilla activa de Renfe en las siguientes fechas: 14-04-1978, 31-10-1980, 18-11-1982, 16-12-1986, 21-11-1990, 23-02-1995, 26-02-1999 y 26-02-2003. Para más detalle véase Cuadro 4.

⁶⁰ Van der Meer (1997).

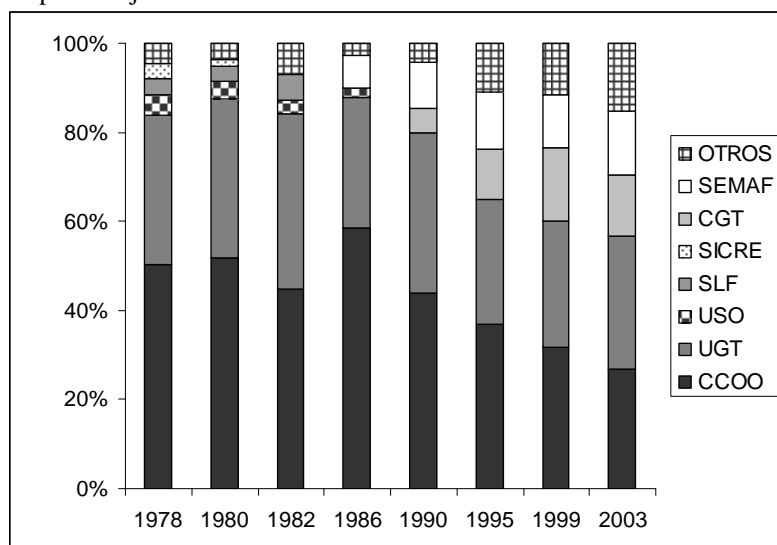
⁶¹ Ferner (1990), pp. 127-130.

ciento de los votos emitidos, desde un máximo del 87,7 por ciento en 1986 hasta el mínimo del 56,6 por ciento en las últimas elecciones de 2003. Esto ha permitido la no discriminación por jerarquía laboral de la afiliación y la representatividad sindical, ya que los sindicatos de clase agrupan históricamente por encima del 70 por ciento de los votos y buena parte de la afiliación a los sindicatos que defienden los intereses de los ferroviarios, sin bien es cierto que esta tendencia ha sido decreciente y que, desde la aparición en 1986 del SEMAF, se ha roto esta cualidad, evolucionando en algunos colectivos especializados y estratégicos del ferrocarril a la presencia cada vez más significativa de sindicatos profesionales, como muestra el crecimiento de otro sindicato de estas características como el SCF que ya concurrió a las elecciones de 1999⁶².

La permanencia de CCOO y UGT como referentes del sindicalismo ferroviario ha tenido pocas alternativas hasta 1990, con una mínima presencia de USO, el otro gran sindicato de clase en España, del SLF, que se terminaría integrando en UGT en 1984, y del SICRE, un fracasado intento de crear un sindicato corporativo de técnicos y cuadros de mando en Renfe. A partir de 1990 se aprecia una tendencia a la diversidad que tiene, al menos, tres vías diferentes, cada una de ellas con distinta intensidad. Por un lado, el creciente papel ya citado de SEMAF, que ha monopolizado desde su aparición el voto y la afiliación dentro del colectivo de conducción, uno de los segmentos estratégicos del ferrocarril moderno. Por otro lado, la aparición de CGT, cuyo sector ferroviario ha cubierto los intereses de una buena parte de trabajadores de poca cualificación en la empresa consolidándose en torno al 15 por ciento de los votos. Por último, se aprecia un crecimiento de los votos a pequeños sindicatos, algunos de representación regional como Lapurdi Baxenavarre Xiberua (LAB) o Intersindical Galega (INTG) e incluso otras candidaturas de carácter local. Si en 1990 sólo el 4 por ciento de los ferroviarios no votaron las candidaturas de CCOO, UGT, CGT o SEMAF, en 2003 este porcentaje se ha elevado hasta el 15 por ciento.

Gráfico 2. Distribución de los votos en las elecciones sindicales en Renfe, 1978-2003

En porcentajes

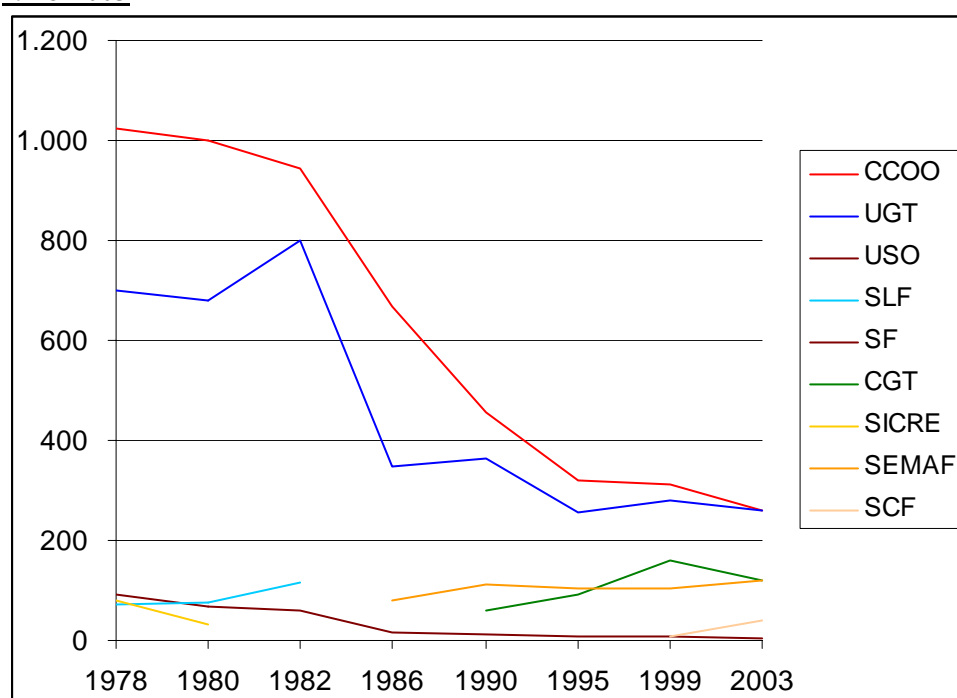


Fuente: Cuadro 4.

⁶² Estos dos sindicatos disponen hoy en día del 20 por ciento de los votos y de los delegados sindicales en los diferentes comités provinciales de Renfe Operadora.

En lo que se refiere al número de representantes elegidos (Gráfico 3), la tendencia muestra una clara concentración y uniformidad desde las primeras elecciones de 1978, en las que CCOO con más de un millar de representantes superaba ampliamente a su seguidora, UGT (700), quedando muy lejos el resto, USO (92), SICRE (79) y SLF (74). En las elecciones de 2003 los resultados fueron mucho más equilibrados, UGT (261), CCOO (259), SEMAF (122), CGT (121), SF (52) y SCF (42). El sistema de representación proporcional al número de trabajadores ha provocado un claro descenso en el número de representantes que es reflejo de la tendencia decreciente de la plantilla ferroviaria en estos últimos años. En 1978 fueron elegidos 1.971 representantes, en 1990 1.006 y en 2003 862.

Gráfico 3. Evolución del número de delegados elegidos en las elecciones sindicales en Renfe, 1978-2003



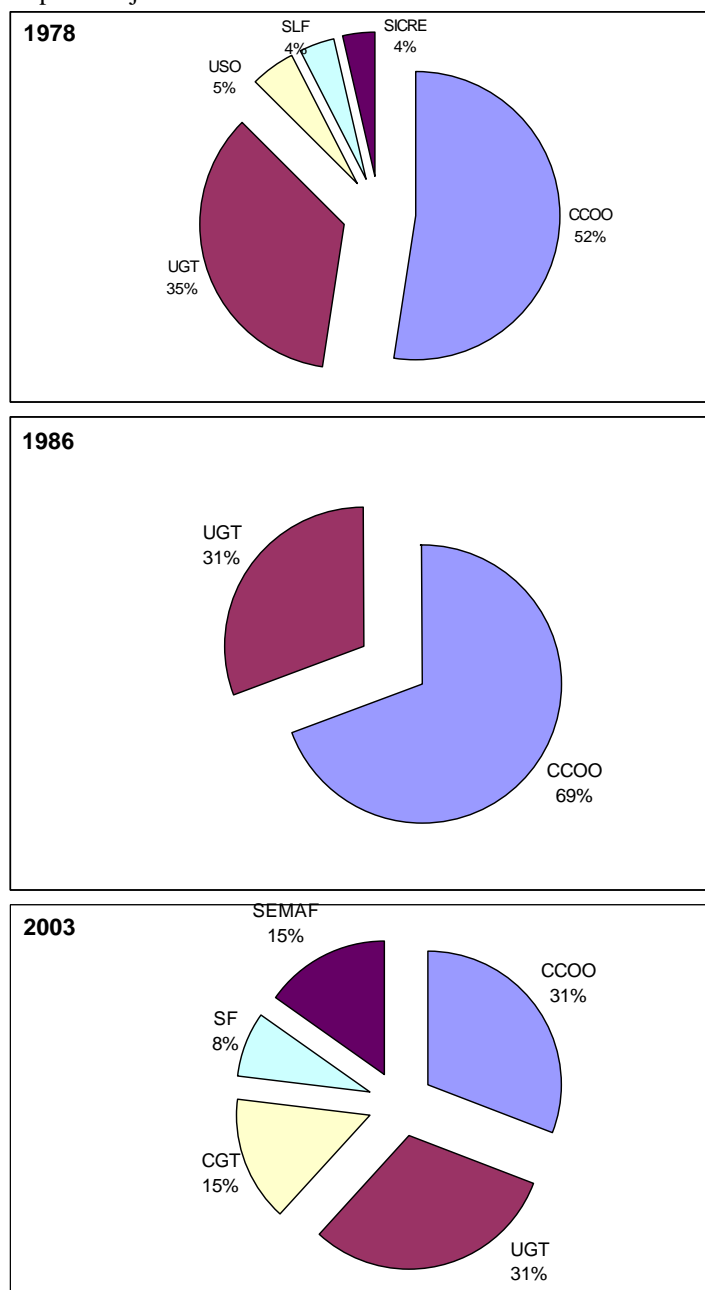
Fuente: Cuadro 4.

Completamos este análisis de la representatividad sindical en el ferrocarril con la comparación de los datos de miembros del Comité de Empresa de Renfe a lo largo de estos años (Gráfico 4). Las variaciones habidas en el número de miembros del Comité General de Empresa de Renfe (CGE) obliga a realizar esta valoración en términos porcentuales, ya que si tras las primeras elecciones de 1978 se pactó la creación de Comité de 80 miembros, las elecciones de de 1980 y 1982 conformaron comités de 75 miembros, para ajustarse a partir de 1986 a 13 los miembros del CGE. La representatividad en este comité ha evolucionado claramente de la dualidad y dominio de CCOO y UGT a la creciente participación de otros sindicatos. El mejor testimonio del predominio de las grandes centrales sindicales es la composición del CGE de 1986 en el que sólo se sentaron miembros de CCOO (9) y de UGT (4), a esta situación se había llegado después de una pequeña presencia en comités anteriores de USO, SLF y SICRE. Por su parte, la radiografía del CGE emanado de las elecciones de

2003 mantiene una presencia de relevancia de CCOO (4), UGT (4) y una participación significativa de SEMAF (2), CGT (2) y SF (1)⁶³.

Gráfico 4. Composición del Comité de Empresa de Renfe en tres momentos distintos, 1978, 1986 y 2003

En porcentajes



Fuente: Cuadro 4.

⁶³ La reciente aplicación de la Ley del Sector Ferroviario ha provocado la división de la empresa Renfe en dos organismos independientes, Renfe Operadora y Adif, que han creado sus propios comités de empresa distribuyendo la representación según los resultados de las últimas elecciones sindicales. Así el CGE de Renfe Operadora está formado por 4 miembros de SEMAF (que se convierte en fuerza sindical mayoritaria), 3 de CCOO, 3 de UGT, 2 de CGT y 1 del SF. Por su parte, el CGE de Adif tiene 5 miembros de CCOO, 5 de UGT, 2 de CGT y 1 del SF.

Como complemento del análisis de las elecciones sindicales en el ferrocarril español, es necesario hacer un apunte sobre la afiliación a los principales sindicatos de Renfe. Esta cuestión es sin lugar a dudas de las más controvertidas en el panorama de los estudios sobre sindicalismo en España, ya que existe muy poca información al respecto y la disponible no es del todo fiable⁶⁴. En general, estos especialistas concluyen que el grado de afiliación a los sindicatos en España está muy por debajo de la media europea, en torno al 20 por ciento, mientras que algunos de nuestros trabajadores vecinos registran valores más elevados, como Alemania, Gran Bretaña e Italia (40 por ciento) y Dinamarca y Suecia (80 por ciento), aunque Francia presenta un registro incluso inferior al nuestro, del 15 por ciento. Esto en lo que se refiere a datos disponibles de la década de 1980⁶⁵. Por lo que respecta a la actualidad, la tendencia es decreciente, manteniéndose en los países escandinavos en torno al 75 por ciento, centroeuropa e Italia en el 25-30 por ciento, Francia de sólo el 10 por ciento y nuestro país ha bajado hasta el 16 por ciento⁶⁶.

Sin embargo, estos datos hay que analizarlos desde una perspectiva de sectores de actividad, puesto que es manifiesta la diferencia de afiliación existente en empresas dedicadas a la agricultura, la banca, la hostelería o el servicio doméstico, entre otros, que presentan cuotas de afiliación muy baja (en algunos casos inferiores al 5 por ciento) con otras mucho más dinámicas en este sentido como la minería, la administración pública, la educación o el sector del transporte que superan el 30 por ciento⁶⁷.

En el caso del ferrocarril nos encontramos con similares confusiones para establecer unos datos más o menos fiables del nivel de afiliación de los empleados de Renfe a los distintos sindicatos. Nos movemos con algunos datos, no totalmente confirmados en la década de 1980, a una casi absoluta ignorancia en la actualidad en la que empresa y sindicatos no ofrecen información transparente de los mismos. Si como parece el dato más fiable que nos puede servir de referencia para conocer la afiliación ferroviaria es el del periodo de 1985-1990, sí hemos de apuntar dos cuestiones a la hora de relativizar los datos. En primer lugar, que buena parte de la información disponible procede de la propia empresa a través de los registros de descuento en nómina de la cuota sindical, aunque hay que tener en cuenta que en ese periodo todavía este sistema no estaba ni mucho menos generalizado y los afiliados pagaban de múltiples maneras su mensualidad, bien en el propio sindicato, a través de ingreso en caja o mediante recibos⁶⁸. En segundo lugar, los datos a veces facilitados por los sindicatos contabilizan al alza ya que aunque un afiliado no este al día en sus cuotas no siempre es dado de baja a efectos de contabilización⁶⁹.

⁶⁴ Al respecto se pueden ver las valoraciones sobre esta cuestión de Departamento de Investigaciones Sociales (1985), Zufiaur (1985), Heckscher (1993), Van der Meer (1997), Serrano del Rosal (2000), Simón (2003).

⁶⁵ Heckscher (1993), p. 34.

⁶⁶ Simón (2003), p. 73.

⁶⁷ Simón (2003), datos de Cuadro 1, p. 72. Para el año 1993 existe un exhaustivo estudio de Marc Van der Meer que recoge un 55 por ciento de afiliación en la minería, un 34 por ciento en el transporte, un 27 por ciento en el sector de servicios públicos, un 18 por ciento en los servicios financieros, un 16 por ciento en la agricultura, un 13 por ciento en la construcción y un 7 por ciento en la hostelería. Van der Meer (1997), p. 43.

⁶⁸ Ferner (1990), p. 130.

⁶⁹ Departamento de Investigaciones Sociales (1985), p. 235.

Con estas precauciones podemos suponer, tal y como afirma Ferner, que el 60 por ciento de los ferroviarios se encontraban a finales de la década de 1980 afiliados a algún sindicato⁷⁰. Si retrocedemos unos años, en 1977 parece ser que en el sindicato CCOO había unos 17.000 ferroviarios afiliados sobre un total de 70.000 ferroviarios en activo, lo que no es un mal dato habida cuenta de que los sindicatos estaban recién legalizados y no existía una tradición al respecto⁷¹.

Esta importante eclosión de la afiliación sindical en los primeros años de la apertura democrática se confirma en los datos del Cuadro 2 para el año 1978 en diferentes provincias y centros de trabajo de España. Aún en el supuesto de que algunos datos puedan estar sobrevalorados, es indudable que el periodo de apertura de las libertades favorecería la afiliación a los sindicatos democráticos y coincide en lo que algunos han llamado el *boom* de afiliación de 1977 y 1978⁷².

Cuadro 2. Estimación de afiliación ferroviaria al Sindicato Ferroviario de CCOO en algunas provincias españolas, 1978

Provincia	Afilados a CCOO	Plantilla de Renfe	%
Cádiz	380	426	89,2
Huelva	420	533	78,8
Algeciras	240	306	78,4
Barcelona	3.000	6.000	50,0
Burgos	825	2.010	41,0
Málaga	600	1.580	38,0
Teruel	342	1.126	30,4
Madrid	4.200	14.000	30,0
Orense	225	800	28,1
León	700	2.600	26,9
Teruel	75	371	20,2
Almería	110	686	16,0

Fuente: *Carril*, abril-mayo, 1978.

Ya en la década de 1980, el propio sindicato CCOO apunta que los afiliados ferroviarios con descuento en nómina en 1981 eran 13.000 y en 1984 15.496⁷³. Ya con datos globales de empresa, en el año 1987, diez años después de la legalización de los sindicatos en España, en Renfe sobre una plantilla de 61.200 trabajadores había 37.400 afiliados, es decir un 61,1 por ciento. De ellos, 18.066 (un 29,6 por ciento) estaban afiliados a CCOO, 15.400 (25,1 por ciento) a UGT, 3.500 a SEMAF (5,7 por ciento) y 500 a USO. Por servicios, Talleres y Conducción son los que tienen mayores porcentajes de afiliación, 41 y 35 por ciento, y Movimiento y Oficinas los que menos, 23 y 9 por ciento⁷⁴.

⁷⁰ Ferner (1990), p. 130.

⁷¹ Martino de Jugo (1980), p. 211. Esta misma fuente nos da el número de 3.000 trabajadores de Renfe afiliados al sindicato CCOO en 1976, cuando el sindicato todavía no era legal.

⁷² Departamento de Investigaciones Sociales (1985), p. 235.

⁷³ *Carril*, marzo, 1981 y abril, 1984.

⁷⁴ *Carril*, septiembre, 1987. Estos datos corroboran los apuntados por Ferner (1990) para el mismo periodo y coinciden con los publicados por *El País* unos meses antes sobre la afiliación al sindicato ferroviario de UGT.

Los cambios más recientes en la afiliación sindical en España presentan una tendencia decreciente, causada por el incremento de la desmovilización colectiva y el aumento de la priorización de los intereses particulares, aunque también habría que valorar los errores estratégicos cometidos por los sindicatos, especialmente por los de clase. Sin embargo, esa tendencia al descenso en la afiliación global entre los ferroviarios no se corresponde con la evolución que se da en los sindicatos profesionales como SEMAF o SCF que cada vez incrementan más sus efectivos. El sindicato de maquinistas declaraba en 1993 que tenía un total de 5.200 afiliados que suponían el 80 por ciento de toda la plantilla nacional de maquinistas y ayudantes en Renfe, y esta tendencia ha crecido en los últimos años⁷⁵.

7. Conclusiones

El ferrocarril como paradigma de políticas económicas y de gestión a lo largo de la historia, también ha constituido en el periodo más reciente un modelo a seguir en lo que concierne a las demandas y logros sindicales. Es palpable la importancia que tenían las negociaciones de los convenios colectivos en Renfe y su traslación a la negociación de otros colectivos laborales. De la intensa historia del sindicalismo ferroviario en España durante la democracia creemos significativas algunas conclusiones sobre lo aportado en este trabajo.

En primer lugar, el fracaso de CCOO por intentar aglutinar en su entorno al colectivo ferroviario, teniendo como punto de partida una clara hegemonía surgida de su presencia en los estertores del Sindicato Vertical. La hegemonía, descartada ya la opción de la unidad sindical, se pudo mantener durante algunos años, aunque hubo de ser compartida de modo creciente con la consolidación del Sindicato Ferroviario de UGT, que ya desde la década de 1990 equipara en presencia al Sindicato Ferroviario de CCOO. También es reseñable el creciente papel de SFF-CGT que ha captado un importante número de trabajadores descontentos con la acción sindical de las centrales mayoritarias, pero que no tiene cabida en los nuevos sindicatos profesionales que se han implantado en Renfe.

Una segunda valoración estaría en la línea de resaltar la implantación progresiva de los sindicatos profesionales, cuyo mejor exponente es SEMAF, nacido en 1986 para representar los intereses de un colectivo de una gran importancia estratégica en la explotación ferroviaria como es el de conducción. A imitación del anterior ya se han consolidado otras opciones que, en conjunto, amenazan el horizonte de hegemonía que hasta el momento han tenido los sindicatos de clase.

Los procesos de negociación colectiva nos han mostrado una actuación responsable y comprometida por parte de los sindicatos ferroviarios con el desarrollo de la empresa Renfe. Ya que, a pesar de algunos periodos especialmente conflictivos, en la línea de los numerosos acuerdos y pactos sociales realizados por las centrales sindicales a nivel nacional con la Patronal y con el Gobierno, los sindicatos ferroviarios han buscado de modo decidido el acuerdo ante la confrontación, como muestra el hecho de que de los 17 procesos de negociación colectiva iniciados con la empresa, 15 culminaron con la firma de sendos convenios colectivos, y sólo tuvieron que resolverse dos por la vía del laudo. Además se han completado otros numerosos acuerdos con la empresa Renfe referidos a aspectos de la normativa laboral, de la reglamentación de circulación o de la propia estructura de gestión del

⁷⁵ Taboadela Álvarez (1993), p. 422.

ferrocarril, en unos momentos claves de cambio y de transformación del ferrocarril en España que han culminado recientemente en la aprobación de la nueva Ley del Sector Ferroviario de 2005.

Anexos

Cuadro 3. Los Convenios Colectivos en Renfe, 1977-2005

Convenio	Periodo	Firmantes	Principales acuerdos
I	1977-1978	CCOO, UGT, USO, SU-SLF	<ul style="list-style-type: none"> - reducción del número de conceptos salariales - Establecimiento de una nueva escala salarial - Creación del Plus Convenio - Fijación de cláusula de revisión salarial - Establecimiento del descanso bisemanal y de tiempo para bocadillo - Establecimiento de un fondo de 40 millones para becas y ayudas escolares de los hijos de los ferroviarios - Aportación de una ayuda mensual de 2.000 pesetas a los trabajadores con hijos minusválidos
II	1979	CCOO, UGT, USO, SU-SLF	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de la jornada semanal máxima a 42 horas - Incremento general en la masa salarial del 13 por ciento - Establecimiento de la jubilación forzosa a los 65 años, excepto para los colectivos en trabajos penosos que fijaba a los 62 años -
Laudo	1980	-	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento salarial del 12,5 por ciento para los conceptos de sueldo inicial, antigüedad y Plus Convenio, y del 12 por ciento para el resto - Establecimiento de un sistema de jubilaciones anticipadas dirigido a los trabajadores de más de 57 años y 25 años de trabajo para aquellos que pertenecieran a las categorías de maquinista o de instalaciones fijas y tuvieran declarada una disminución física o de invalidez permanente
Laudo	1981	-	
III	1982	CCOO, UGT, USO, SLF	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento salarial del 9 por ciento con revisión semestral - Establecimiento de la jornada laboral anual en 1.880 horas - Fijar la jubilación forzosa en los 64 años - Incremento de plantilla durante 1982 en 5.365 trabajadores
IV	1983	CCOO, UGT, USO, SLF	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento salarial del 11 por ciento - Implantación de la jornada semanal en 40 horas y un tope anual de 1.826 horas y 40 minutos - Regulación de la jornada flexible - Nueva clasificación de categorías que permitió reducir su número - Establecimiento de la participación de los trabajadores

Convenio	Periodo	Firmantes	Principales acuerdos
			en la gestión de la empresa. Esto llevaría a la creación de comisiones de seguimiento y a la entrada de la representación sindical en el Consejo de Administración de Renfe ⁷⁶ .
V	1984	CCOO, UGT, USO, SLF	<ul style="list-style-type: none"> - Implantación con carácter general de la jornada de cinco días de trabajo y dos de descanso - Indemnización para los trabajadores con jornada partida - Incremento salarial del 6 por ciento - Creación de un Plus transitorio para los trabajadores de los niveles salariales 1 y 2, los más bajos
VI	1985- 1986	CCOO, UGT	<ul style="list-style-type: none"> - Incluía dentro del personal de aplicación a los trabajadores de Explotaciones Forestales, empresa filial de Renfe - Fijaba un incremento salarial del 6,8 por ciento - Incremento de plantilla por nuevos ingresos de 6.000 trabajadores y reducción, por jubilación y prejubilación de 11.393. - Creación de las polivalencias
VII	1987- 1988	CCOO	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del número de días de vacaciones en cuatro al no contabilizarse como días de trabajo los sábados - Implantación de nueva normativa de traslados y ascensos con la posibilidad de realizar convocatorias restringidas - Establecimiento de la polivalencia obligatoria
VIII	1989- 1990	CCOO, UGT	<ul style="list-style-type: none"> - Reestructuración salarial con la integración en la misma clave los conceptos de Sueldo, Plus Convenio y Plus Transitorio de niveles 1 y 2 - Concesión de un día retribuido anual por asuntos propios - Mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras embarazadas
IX	1991- 1992	CCOO, UGT, SEMAF, CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de un Plus de Productividad anual - Ampliación a dos días de licencia retribuida de libre disposición
X	1993	CCOO, UGT, SEMAF, CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de una Comisión de Conflictos que velara por la buena fe en la negociación de la solución de conflictos y la autorregulación del derecho de huelga durante el periodo de vigencia del convenio - Aprobación de un nuevo Texto de Normativa Laboral - Incremento salarial del 4 por ciento - Unificación de los niveles 1 y 2 - Creación de diversas comisiones mixtas - Aprobación del nuevo Reglamento General de Circulación

⁷⁶ En abril de 1983 pasarían a formar parte del CA de Renfe como consejeros por la representación sindical Manuel Fernández Cachán (CCOO) y Apolinar Rodríguez Díaz (UGT). Era la primera vez que unos representantes de los trabajadores formaban parte del CA de una empresa pública de transportes.

Convenio	Periodo	Firmantes	Principales acuerdos
XI	1994-1996	CCOO, UGT	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de una paga anual para los niveles salariales 2 a 9 supeditada en su cuantía al logro de los resultados económicos que tenía previstos la empresa - Aplicación de un nuevo sistema salarial al colectivo de Estructura de Apoyo dividido en "Fijo + Variable" - Cambios en los Títulos de Transporte con la supresión del límite de kilómetros y la creación de una tarifa especial basada en descuentos sobre el precio de los billetes
XII	1997-1998	CCOO, UGT	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento salarial del 1,8 por ciento
XIII	1999-2001	UGT ⁷⁷	<ul style="list-style-type: none"> - Subida salarial del 1,8 por ciento para 1999 y del 2 por ciento para 2000 - Modificación en el sistema de primas - Inclusión de la figura del maquinista único y de un sistema especial de primas para esta situación
XIV	2002-2004	CCOO, UGT, SEMAF	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementos salariales del 3 por ciento, del 2 por ciento para 2003 y del IPC para 2004 - Posibilidad de incremento del 1 por ciento por cumplimiento de objetivos - Acuerdo sobre prejubilaciones y bajas incentivadas
XV	2004-2006	CCOO, UGT, SEMAF	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de comisiones para determinar la segregación de Renfe en Adif y Renfe Operadora - Incorporación de trabajadores de GIF a Adif

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 4. Resultados de las elecciones sindicales en Renfe, 1978-2003

	14 de abril de 1978				31 de octubre de 1980			
	Votos	Delegados	C de E	% de votos	Votos	Delegados	C de E	% de votos
CCOO	29.204	1.026	42	50,4	25.297	1.000	40	51,9
UGT	19.411	700	28	33,5	17.455	681	28	35,8
USO	2.682	92	4	4,6	1.804	67	3	3,7
SUF/SLF	2.106	74	3	3,6	1.734	76	3	3,6
SICRE	1.881	79	3	3,2	723	31	1	1,5
NA	1.889	75	-	3,3	1.418	59	-	2,9
OTROS	753	23	-	1,3	347	16	-	0,7
	57.926	2.069	80	100	48.778	1.930	75	100

⁷⁷ Firma inicial de un convenio de eficacia limitada para los afiliados de UGT y aquellos trabajadores que manifestaran su adhesión. En marzo de 2000 se sumaría CCOO y SEMAF.

	18 de noviembre de 1982				16 de diciembre de 1986			
	Votos	Delegados	C de E	% de votos	Votos	Delegados	C de E	% de votos
CCOO	25.003	943	36	44,7	25.639	669	9	58,6
UGT	22.038	802	32	39,4	12.767	348	4	29,2
SEMAF	-	-	-	-	3.252	81	-	7,4
USO	1.764	59	2	3,2	972	17	-	2,2
CNT	-	-	-	-	677	11	-	1,5
LAB	-	-	-	-	246	9	-	0,6
INTG	-	-	-	-	109	2	-	0,2
SUF/SLF	3.110	118	5	5,6	-	-	-	-
NA	382	-	-	0,7	26	1	-	0,1
OTROS	3.603	-	-	6,4	100	-	-	0,2
	55.900	1.922	75	100	43.788	1.138	13	100

	21 de noviembre de 1990				23 de febrero de 1995			
	Votos	Delegados	C de E	% de votos	Votos	Delegados	C de E	% de votos
CCOO	15.088	458	6	44,0	11.547	322	5	37,0
UGT	12.344	364	5	36,0	8.683	258	4	27,8
SEMAF	3.566	112	1	10,4	3.980	103	2	12,8
CGT	1.852	59	1	5,4	3.589	93	2	11,5
USO	-	13	-	-	-	8	-	-
CNT	-	-	-	-	-	-	-	-
LAB	-	9	-	-	-	7	-	-
OTROS	1.440	14	-	4,2	3.400	24	-	10,9
	34.290	1.029	13	100	31.199	815	13	100

	26 de febrero de 1999				26 de febrero de 2003			
	Votos	Delegados	C de E	% de votos	Votos	Delegados	C de E	% de votos
CCOO	8.576	311	5	31,7	6.962	259	4	26,9
UGT	7.713	279	4	28,5	7.701	261	4	29,7
SEMAF	3.212	105	2	11,9	3.696	122	2	14,3
CGT	4.422	159	2	16,3	3.578	121	2	13,8
SF	-	-	-	0,0	-	52	1	0,0
SCF	-	8	-	0,0	-	42	-	0,0
USO	-	7	-	0,0	-	5	-	0,0
LAB	-	-	-	0,0	-	4	-	0,0
OTROS	3.173	40	-	11,7	3.990	9	-	15,4
	27.096	909	13	100	25.927	875	13	100

Fuentes: Elaboración propia

Fuentes y Bibliografía

Fuentes

- Archivo Historia del Trabajo. Sección de Fondo: Representación de los Trabajadores de Renfe*
Boletín Oficial del Estado. Convenios Colectivos de Renfe.
Carril: órgano informativo del sindicato ferroviario de Comisiones Obreras, 1976-1994
La Línea: revista de UGT Transportes y Comunicaciones de Madrid, 1988-1993
Líneas del Tren, 1990-2000
Renfe. Circulares de la Dirección General de Renfe, 1976-1991
Renfe. Informativo Diario, Gire, 1976-2003
Renfe. Memorias, 1976-2003
Trenes Hoy, 1987-1991
Unión Ferroviaria: revista sindical de UGT ferroviaria, 1982-1988

Bibliografía

- AGUILAR, Salvador (dir.) (1990): *Sindicalisme i canvi social a Espanya. 1976-1988 (II). Els contextos de l'acció sindical*. Fundació Jaume Bof i Fundació Volkswagen, Barcelona.
- ÁLAMO, Manuel del (2001): *Los ferroviarios se organizan: la construcción del sindicalismo de CCOO PV en Renfe (1975-1981)*. Comisiones Obreras, Valencia.
- ARÓSTEGUI, Julio (2004): *La historia vivida. Sobre la historia del presente*. Alianza Editorial, Madrid.
- ARTOLA GALLEGO, Miguel (Dir.) (1978): *Los ferrocarriles en España, 1844-1943*. 2 vols. Banco de España, Madrid.
- BABIANO, José (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas: un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*. Fundación 1º de Mayo y Siglo XXI de España, Madrid.
- BALLESTEROS DONCEL, Doncel y MARTÍNEZ VARA, Tomás (2001): "La evolución del empleo en el sector ferroviario español, 1893-1935", *Revista de Historia Económica*, año XIX, Otoño-Invierno, nº 3, pp. 637-677.
- CAMERON, Rondo E. (1971): *Francia y el desarrollo económico de Europa, 1800-1914*. Editorial Tecnos, Madrid.
- CAYÓN GARCÍA, Francisco y MUÑOZ RUBIO, Miguel (2001): "El trabajo de la Infraestructura en Renfe, 1944-1998", *II Congreso de Historia Ferroviaria*, Aranjuez.
- COMÍN COMÍN, Francisco; MARTÍN ACEÑA, Pablo; MUÑOZ RUBIO, Miguel; y VIDAL OLIVARES, Javier (1998): *150 años de Historia de los ferrocarriles españoles*. 2 vols. Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid.
- CUÉLLAR VILLAR, Domingo (2003): *Los transportes en el Sureste Andaluz, 1850-1950: Economía, Empresas y Territorio*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid.
- DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES de la Fundación FIES (1985): "Representatividad y organización de CCOO y UGT: una comparación europea", en *Papeles de Economía Española*, nº 22, pp. 235-243.
- DÍAZ, Pilar; DOMÍNGUEZ, Pilar; FOLGUERA, Pilar; y GAGO, José María (2001): "Las profesiones en Renfe: un proyecto de historia oral", *II Congreso de Historia Ferroviaria*, Aranjuez.
- ENCINAS AVELLO, Eduardo (1982): *Encuesta a los trabajadores de Renfe*. Mimeografiado.
- ENCINAS AVELLO, Eduardo (1986): *Trabajadores y Sindicatos en el proceso de ajuste del Sector Público. Renfe, 1983-1985*. Memoria de Licenciatura, Universidad Complutense de Madrid.
- EQUIPO DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIO DE REGIONALES (2001): "Los ferroviarios en la historia del ferrocarril: el caso de Renfe", *II Congreso de Historia Ferroviaria*, Aranjuez.

- FERNER, Anthony (1990): *El Estado y las relaciones laborales en la empresa pública. Un estudio comparado de Renfe y British Railways*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- FISHMAN, Robert M. (1996): *Organización obrera y retorno a la democracia en España*. Centro de Investigaciones Sociológicas y Siglo XXI de España, Madrid.
- FOGEL, Robert William (1972): *Los ferrocarriles y el crecimiento económico de Estados Unidos: ensayos de Historia Econométrica*. Tecnos, Madrid.
- FOLGUERA, Pilar (Dir.); DÍAZ SÁNCHEZ, Pilar; DOMÍNGUEZ PRATS, Pilar; y GAGO GONZÁLEZ, José María (2003): *El mundo del trabajo en RENFE. Historia oral de la Infraestructura*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid.
- GARCÍA DELGADO, José Luis (Dir.) (1990): *Economía española de la transición y la democracia*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- GÓMEZ MENDOZA, Antonio (1982): *Ferrocarriles y cambio económico en España, 1855-1913*. Alianza Editorial, Madrid.
- GÓMEZ MENDOZA, Antonio (1998): "Along broad lines: the economic history of Spanish Railways, 1973-1996", *The Journal of Transport History*, 19, 1, pp. 1-17.
- GOURVISH, Terence R. (1986): *British Railways, 1948-1973. a business history*. Cambridge UP, Cambridge.
- HECKSCHER, Charles C. (1993): *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS (1988): *Evolución social en España, 1977-1987*. Instituto Sindical de Estudios, Madrid.
- JIMÉNEZ DE PARGA CABRERA, José (1977): *Comentarios al primer convenio colectivo de Renfe*. Madrid.
- KÖHLER, Holm-Detlev (1995): *El movimiento sindical en España: transición democrática, regionalismo y modernización económica*. Fundamentos, Madrid.
- KRISHAN, Kumar (1976): "Industrialismo y post-industrialismo: reflexiones sobre una falsa transición", *Revista de Trabajo*, nº 54-55, pp. 87-124.
- LACALLE, Daniel (2006): *La clase obrera en España. Continuidades, transformaciones, cambios*. El Viejo Topo, Madrid.
- Libre Pensamiento* (2000): "Entrevista a José M. Póliz, Secretario General de SFF-CGT", *Libre Pensamiento*, nº 33-34, pp.60-72.
- MARTINO DE DE JUGO, José Luis (1980): *Los ferroviarios en Comisiones Obreras: datos para la historia del movimiento obrero, 1964-1980*. Secretaría de Información y Publicaciones del Sindicato Ferroviario de CCOO, Madrid.
- MUÑOZ RUBIO, Miguel (1995): *Renfe (1941-1991). Medio siglo de ferrocarril público*. Ediciones Luna, Madrid.
- MUÑOZ RUBIO, Miguel y VIDAL OLIVARES, Javier (2001): "Los ferrocarriles en la historiografía española", *Revista TST*, nº 1, pp. 81-111.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena (2001): *Sindicato y negociación colectiva franja*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- PALACIO MORENA, Juan Ignacio y Viaña Remis, Enrique (1999): "Las relaciones laborales", en García Delgado, José Luis (Dir.), *España, Economía: ante el siglo XXI*. Espasa, Madrid, pp. 379-408.
- PASCUAL I DOMÈNECH, Pere (1999): *Los caminos de la era industrial. La construcción de la red catalana de ferrocarriles (1843-1898)*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles y Revista de Historia Industrial, Barcelona.
- RENFE (sf): *Elecciones sindicales en Renfe (1978-1980): análisis comparativo*. 2 vols. Gabinete de Información y Relaciones Externas.
- RENFE (sf): *Elecciones sindicales en Renfe (1980-1982): análisis comparativo*. Gabinete de Información y Relaciones Externas.
- ROBLEDO, Jerónimo (1998): "Veintidós años de negociación colectiva", *Líneas del Tren*, nº 176, pp. 9-18.

- SARTORIUS, Nicolás (1979): “Secciones sindicales y comités de empresa”, *Carril*, abril-mayo.
- SERRANO DEL ROSAL, Rafael (2000): *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Córdoba.
- SIMÓN, Hipólito J. (2003): “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 41, pp. 69-88.
- SOTO CARMONA, Álvaro (1993): “Comisiones Obreras en la Transición y Consolidación Democrática. De la asamblea de Barcelona a la huelga general del 14-D (1976-1988)”, en Ruiz, David (Dir.), *Historia de Comisiones Obreras*, Siglo Veintiuno Editores, Madrid, pp. 451-521.
- SOTO CARMONA, Álvaro (2005): *Transición y cambio en España, 1975-1996*. Alianza Editorial, Madrid.
- TAMAMES, Ramón (1995): *La economía española, 1975-1995*. Temas de Hoy, Madrid.
- TEDDE DE LORCA, Pedro (1978): “Las compañías ferroviarias en España, 1855-1935”, en Artola, M. (Dir.), *Los ferrocarriles en España, 1844-1943*, tomo 2, pp. 9-354.
- TEDDE DE LORCA, Pedro (1980): “La Compañía de los Ferrocarriles Andaluces, 1878-1920): una empresa de transporte en la España de la Restauración”, *Revista de Investigaciones Económicas*, nº 12, mayo-agosto, pp. 27-76.
- TABOADELA ÁLVAREZ, Obdulia (1993): *La afiliación sindical: hacia una aproximación del sistema de representación de intereses en el sindicalismo español contemporáneo*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- TORTELLA CASARES, Gabriel (1973): *Los orígenes del capitalismo en España: banca, industria y ferrocarriles en el siglo XIX*. Editorial Tecnos, Madrid.
- TRUJILLO CABRERA, Ángel (1982): *Guía de legislación laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- TUSELL, Javier (1991): *La transición española a la democracia*. Historia 16, Madrid.
- TUSELL, Javier (Dir.) (2001): *Historia de España. La España actual (1982-2000)*. Labor Ediciones, Barcelona.
- UGT (1984): *SLF-UGT: presente y futuro del ferrocarril*. Oficina de Prensa Confederal, UGT.
- VALDÉS, Fernando (2005): “Génesis y desarrollo del Estatuto: anotaciones en minúscula a la historia de una ley mayúscula” , en Fundación Largo Caballero, *25 años del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005)*, pp. 14-51.
- VAN DER MEER, Marc (1997): “Trade Union development in Spain. Past legacies and current trends” *Arbeitsbereich I*, nº 18, working papers.
- VIDAL OLIVARES, Javier (1999): “La estructura de la propiedad, de la organización y la gestión de una gran empresa ferroviaria: la Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España, 1858-1936”, *Revista de Historia Económica*, año XVII, Otoño-Invierno, nº 3, pp. 623-662.
- ZUFIAUR, José María (1985): “El sindicalismo en la transición y la crisis”, en *Papeles de Economía Española*, nº 22, pp. 203-234.
- ZUFIAUR, José María (2005): “El ABI: la primera manifestación de legislación laboral negociada en España”, en Fundación Largo Caballero, *25 años del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005)*, pp. 96-107.