



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Análisis histórico de la negociación colectiva en
España (1875-2000)
Historical analysis of collective negotiation in Spain
(1875-2000)

Autora

Amparo Martínez Fernando

Director

Agustín Sancho Sora

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2019

Resumen

La negociación colectiva se ha establecido como instrumento para lograr la paz social entre dos agentes enfrentados históricamente, empresarios y trabajadores. Este trabajo es una revisión bibliográfica que pretende describir las diferentes etapas de la negociación colectiva en España del año 1875 al 2000. Se divide en cuatro partes: la Restauración, la II República, el franquismo y la etapa constitucional. En la primera etapa señalada, la negociación colectiva, se muestra en ligeros matices, mientras que con la llegada de la II República se establece con más fuerza. La dictadura franquista frenó su desarrollo a causa de la represión, pero no la hizo desaparecer, seguía existiendo en diversas formas. Por último, la transición a la democracia y el periodo Constitucional establecieron las bases de la negociación colectiva que conocemos actualmente.

Palabras clave

Negociación colectiva, sindicato, huelga, legislación, estado.

Abstract

The collective negotiation has been established like instrument to achieve the social peace between two partners historically faced, employers and workers. This project is a bibliographic review that intends to describe the different stages of collective negotiation in Spain from 1875 to 2000. It is divided in four parts: *"Restauración"*, *"II República"*, *"franquismo"* and *"etapa constitucional"*. In the first stage, collective negotiation showed slightly. However, in the *"II República"*, it was established more strongly. The Franco's dictatorship braked its developing because repression, but this didn't disappear, it continued to exist in different forms. At least, the transition to democracy and the constitutional period established bases of collective negotiation, that we know currently.

Índice

Introducción.....	4
1. Primera etapa: el periodo de la Restauración (1875-1931)	6
1.1 Introducción a la negociación colectiva	6
1.2 Primeros pasos hacia la Negociación Colectiva. La restauración Borbónica	6
1.2.1 Huelgas y movimiento obrero.....	8
1.3 La negociación colectiva durante la dictadura de Primo de Rivera.....	10
2. Segunda etapa: la segunda república.....	12
2.1 Contexto social y político.....	12
2.2 Sindicatos y organismos de representación.....	12
3. Tercera etapa: el franquismo.....	15
3.1 Contexto histórico.....	15
3.2 Primera etapa: Ordenanzas y reglamentaciones de trabajo.....	15
3.3 Segunda etapa: El fin del asociacionismo y Ley de Convenios Colectivos.....	17
3.4 Tercera etapa: La negociación colectiva durante el desarrollismo.....	18
4. Cuarta etapa: finales del siglo XX. La etapa constitucional.....	22
4.1 Contexto político y legislativo en el que se desarrolló la negociación colectiva.....	22
4.2 El rol de las organizaciones sindicales y asociaciones de empresa.....	24
5. Conclusión.....	26
6. Bibliografía.....	27

Introducción

El concepto de negociación colectiva *“se refiere al pacto necesario entre los agentes sociales, con carácter previo y autónomo e independiente siempre, de los acuerdos que se establezcan con posterioridad con los gobiernos”* (Barrio A., 2014, p. 7).

Con este texto pretendo resaltar las diferentes fases por las que pasó la negociación colectiva en España desde sus primeros pasos en el final del siglo XIX hasta su asentamiento a final del siglo XX. Como objetivo principal además de diferenciar las etapas también quiero mencionar en orden cronológico las legislaciones, instituciones, asociaciones, y movimientos sociales que existieron en relación al tema. Resaltar también la importancia de los sindicatos, que se mantienen presentes a lo largo de las etapas de la historia aun no siendo legales en algunos momentos de esta.

“El estado social necesita de la representación sindical para su funcionamiento democrático y de que la legitimidad institucional del sindicato, más allá de su ámbito como asociación privada, derive de la participación de sus afiliados y de su capacidad para representar a la colectividad de los trabajadores en el proceso de regulación de las condiciones de trabajo, especialmente, cuando el Estado reconoce como interlocutor al sindicato” (Barrio A., 2014).

En la primera etapa, que corresponde al final del siglo XIX y principios del XX hasta el final de la dictadura de Primo de Rivera, hubo varios intentos de establecimiento de cauces jurídicos para la negociación colectiva, pero los intentos del gobierno de Alfonso XIII se pueden calificar como fracasos. No sería hasta la dictadura, cuándo se empezase a verse el camino.

La segunda etapa, corresponde con la II República, con Francisco Largo Caballero al frente del Ministerio de Trabajo cuando los hechos más destacables de la negociación colectiva se produjeron. Durante este periodo se aprobaron leyes y se establecieron garantías a los derechos sindicales.

En estas dos etapas, estuvo protagonizada en su mayor parte por comités paritarios y jurados mixtos, órganos que se componían no sólo de representantes de trabajadores y empresarios, sino también de un representante designado por la Administración con poderes decisorios

La tercera etapa, coincide con la dictadura de Francisco Franco, en la que la negociación colectiva fue suprimida hasta la Ley de Convenios Colectivos de 1958 que dio paso a un sistema corporativo de negociación colectiva, en un contexto de falta de libertades y derechos sindicales. No obstante, constituyó con el tiempo una importante vía de regulación de las relaciones de trabajo. Este modelo de negociación presentaba algunas limitaciones según señala Carlos Rodríguez (2019):

<https://espana.leyderecho.org/negociacion-colectiva/>

“Su obligada coexistencia con las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales y porque concedía al Estado amplias facultades de intervención: las partes legitimadas para negociar debían estar integradas en el Sindicato Vertical del Régimen franquista, organización de afiliación obligatoria para trabajadores y empresarios; el proceso de negociación, administración y control de legalidad de los convenios colectivos estaba estrechamente controlado por la autoridad laboral, especialmente a

través del trámite de homologación; y los convenios eran aplicables al conjunto de trabajadores y empresarios del ámbito funcional y geográfico correspondiente (eficacia general)”.

En la etapa final, tras los Pactos de la Moncloa de 1977, la constitución de 1978, El estatuto de los Trabajadores, y la entrada de España en la Unión Europea en el año 1985, se asientan las bases de la negociación colectiva de nuestros días actuales. En la actualidad, la negociación colectiva constituye una pieza básica en el sistema español de relaciones laborales.

La metodología usada para este proyecto ha sido la revisión bibliográfica, con la idea de recopilar información ya existente sobre el tema.

1. Primera Etapa: El periodo de la Restauración (1875-1931)

1.1 Introducción a la negociación colectiva

En Europa la negociación colectiva aparece en un momento en el que el crecimiento de los mercados y su internacionalización, la inversión en tecnología y nuevas infraestructuras, el aumento de la población activa asalariada y la organización del trabajo según el taylorismo iban transformando los hasta entonces diversos modelos de producción. Este progreso trae consigo el aumento de la conflictividad laboral, lo que lleva a los trabajadores a organizarse en Federaciones de Industria sectoriales. Cabe destacar que este nuevo sistema se fue instaurando en los diferentes países de Europa a diferentes ritmos, dependiendo del sector (Sánchez M., 1996).

Los sectores formados por pequeñas y medianas empresas compitiendo en un mercado libre y abierto, en la que se incluían sectores como el de artes gráficas, construcción y confección, la negociación colectiva se produjo antes de la I Guerra Mundial, periodo que abarcó desde el 28 de Julio de 1914 hasta el 11 de noviembre de 1918. Por otro lado, las grandes empresas caracterizadas por la limitada competencia debida a la cartelización vivieron las primeras negociaciones en el periodo de entreguerras (Sánchez, M. 1996).

Las primeras manifestaciones de poder de los poderes públicos ocurrieron en España alrededor de 1830. A pesar de esto no existían canales institucionalizados de negociación, solo los que se establecen una vez está planteado el conflicto (Soto A., 1989).

En el último cuarto del siglo XIX empezaría a promulgarse la primera Legislación del Trabajo que establecería las pautas de negociación directa entre trabajadores y empresa a través de:

- Contratos colectivos de trabajo: contrato celebrado entre un patrono individual o una empresa, con una asociación profesional obrera, o con una entidad cooperativa obrera de trabajo, o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patronal una determinada cantidad de trabajo a cambio de una retribución global que satisfará este último. Estos se daban fundamentalmente en la agricultura.
- Bases Convencionales Plurales de Trabajo: regulación de condiciones de trabajo o de otras cuestiones aferentes, convenida entre un patrono o grupo de patronos, o una asociación patronal y los representantes de una agrupación, meramente circunstancial de obreros. La más usual.

A raíz de esta ley, surgen los procedimientos de fijación de condiciones laborales. El objeto era la mejora de las condiciones de vida y trabajo de colectivos especialmente desprotegidos. Ejemplo de algunas de las medidas fue la prohibición del trabajo de niños y mujeres. Otro objetivo que alcanzar era la mejora de las condiciones de los trabajadores en general, un ejemplo práctico fue la limitación de jornada y descanso dominical (Sánchez M., 1996).

La institucionalización de los acuerdos colectivos en España ya empieza a hacerse notar en las décadas previas a la crisis de 1917 y se establece con más fuerza a partir del siglo XX.

1.2 Primeros pasos hacia la Negociación Colectiva. La Restauración borbónica.

“Tras la revolución de septiembre de 1868 y el decreto de noviembre de 1869, que reconocía el derecho de asociación para todos los ciudadanos, por fin, cambiaba la situación, aunque el asociacionismo no se vería en absoluto libre de problemas” (Barrio A., 2014 p. 91).

Posterior a la corta primera república, una vez ya establecida de nuevo la monarquía se proclamó la Constitución de 1876, que en el artículo 13 del Título Primero afirmaba lo siguiente: *“Todo español tiene derecho: de emitir libremente sus ideas y opiniones, ya de palabra, ya por escrito, valiéndose de la imprenta o de cualquier otro procedimiento semejante, sin sujeción a la censura previa. De reunirse pacíficamente. De asociarse para los fines de la vida humana”*. Este principio será decisivo para el desarrollo de las asociaciones sindicales.

Tras la muerte de Alfonso XII, ya iniciada la regencia de su viuda Maria Cristina, y con el Partido Liberal de Sagasta al frente del gobierno, se inicia en el Congreso de los Diputados la tramitación de la Ley de Asociaciones en febrero de 1887. Esta ley facilitó el establecimiento del asociacionismo sindical. Permitió la actividad legal de las asociaciones lo que estimuló el crecimiento de las existentes y la creación de nuevas. A pesar de esto hay que resaltar que en lo que a acción sindical se refiere no se produjeron avances (Barrio A., 2014, p.97).

En el caso de las instituciones, cabe destacar la creación de los Tribunales Industriales en el año 1908 para la solución de conflictos individuales y el de Huelgas y Coaliciones en el 1909 que junto a los Consejos de Coalición y Arbitraje trataban los temas colectivos. Sin embargo, el Tribunal Supremo en la sentencia del 16 de mayo de 1914 declara a los Tribunales Industriales incompetentes para intervenir en los cumplimientos de los contratos colectivos ya que como en la propia sentencia afirma *“no afecta en rigor al derecho privado de una persona, sino de una clase”* (Soto, A. 1989). Es necesario aludir a las Juntas o Jurados Mixtos que fueron los designados para resolver los conflictos colectivos a finales del siglo XIX, con anterioridad a los Tribunales Industriales.

En este contexto donde la negociación colectiva comenzaba a fluir, el derecho del trabajo fue necesitando un procedimiento propio, puesto que el proceso civil de mediados del siglo XIX se caracterizaba por ser lento e ineficaz. Este procedimiento no podía hacer frente de forma adecuada a los numerosos conflictos laborales ocasionados por la industrialización. La Ley de Asociaciones de 1887 había quedado obsoleta y no se había desarrollado una normativa para que se produjera la institucionalización del sindicalismo. (Barrio, A. 2014 p.98). Ya en el siglo XX surgieron nuevas legislaciones con el fin de regular algunos aspectos de la negociación colectiva que lo requerían. La primera ley general sobre conciliación y arbitraje fue la del 19 de mayo de 1908, que trató de facilitar el camino hacia la resolución de conflictos colectivos, que se complementó al año siguiente con la Ley de Huelgas, cuyo objetivo era evitarlas, localizarlas y tratar de resolver el conflicto si estas se producían. Además, se establecieron una serie de garantías sobre la persona o personas que cumplieren la función conciliadora, como por ejemplo catalogarlas de Autoridad Pública, aun así, las decisiones tomadas no eran obligatorias por lo que la mayoría de las veces el proceso carecía de eficacia (Soto A., 1989).

Durante la I Guerra Mundial (julio 1914-noviembre 1918), en España se produce una etapa de crecimiento económico sucedido de una crisis económica. A partir de esta en el año 1917, el asociacionismo sindical y patronal aumenta progresivamente porque el anterior modelo de negociación estaba obsoleto (Sánchez M., 1996). Centrándonos en las organizaciones sindicales y sus avances desde el año 1917, como

principales sindicatos a nivel estatal y autonómico estaban UGT y CNT. El primero en surgir fue UGT (Unión General de Trabajadores), organización que nace el 12 de agosto de 1888 en Barcelona. Formada en su origen por 26 delegados, que representaban a 44 sociedades de oficios (28 de ellas de Cataluña y 16 a las provincias castellanas) y a un total de 5.154 afiliados. La organización va creciendo hasta llegar en 1915 a los 110.000 afiliados. En el X Congreso de 1911 se sustituyen los Sindicatos de Oficios por Sindicatos de Industria, lo que permitirá la consolidación del movimiento reivindicativo y la creación de Sindicatos poderosos. La activa participación de UGT en las numerosas huelgas que tienen lugar en la segunda década del siglo XX (y que desembocan en la huelga general del 13 de agosto de 1917, cuando es decretado el estado de guerra) hace aún frecuentes, sin embargo, las disoluciones de la organización y la encarcelación de sus dirigentes. El año 1917 es crucial para el desarrollo futuro del sindicalismo en nuestro país. Este es el año en que el Movimiento Obrero descubre su capacidad de influir en las decisiones políticas, se enfrenta abiertamente al Gobierno y es capaz de ofrecer una alternativa (información extraída del portal web de UGT: <http://portal.ugt.org/ugtpordentro/historia.htm>). Por otro lado, la CNT (Confederación Nacional del Trabajo) surgió posteriormente también en Barcelona, en 1910. Aunque sería en 1914 cuando empezase a funcionar a pleno rendimiento. Este sindicato se identificaba con las corrientes anarquistas del momento (Peirats J., 1971). Será en la II República cuando se produce el máximo crecimiento de la UGT y de la CNT.

Como la práctica mayoritaria sigue siendo la negociación individual, los legisladores se van a ir encaminando hacia el objetivo de crear un marco individual adecuado a resolver el conflicto individual. Pero el asociacionismo obrero va a ir aumentando, por lo que el conflicto colectivo se va a intentar tratar sin un marco establecido, que no aparecerá hasta principios de la década de 1920 (Soto A., 1989).

1.2.1 Huelgas y movimiento obrero

Por otro lado, si hablamos de negociación colectiva en esta primera etapa, es importante destacar las huelgas y movimientos sociales que acontecieron en España durante su desarrollo.

Según define C.Kerr en *Industrialism and Industrial Man* (1960), *“la huelga es una forma de acción colectiva que se manifiesta por la influencia del cambio industrial en la estructura social”*. Su manifestación es la lucha de un colectivo laboral por mejorar unas condiciones de trabajo o bien reivindicar una solución para una situación determinada que afecta negativamente los intereses de dicho colectivo. Hay conflicto sin lucha, pero no lucha sin conflicto.

En los orígenes de la legislación laboral, la huelga estaba castigada por el Código Penal, por tanto, era un acto ilegal, pero posteriormente al repetirse con frecuencia pasó a ser legalmente regulada.

La ley que va a suponer el reconocimiento total y va a contener su regulación detallada va a ser la Ley de Huelgas y Coligaciones del 27 de abril de 1909. Anteriormente en 1902, 1903 y 1906 se llevaron a cabo proyectos de ley que no tuvieron éxito (Soto A., 1989).

La aparición de los movimientos sociales se produce en aquellos lugares donde se da organización obrera y su duración indica la dureza del conflicto y el nivel de preparación o de solidaridad de los demás trabajadores con los huelguistas.

Siguiendo un orden cronológico, voy a señalar algunos de los movimientos puntuales de cierta importancia:

En el 1882 surgió el conflicto de Tipógrafos de Madrid y la de Carpinteros y Ladrilleros en Barcelona. Seguido del movimiento de la minería Vizcaína que duró desde 1880 a 1892. *“El Partido Socialista Obrero Español planteó una jornada reivindicativa, cuyo objeto era exigir la reducción legal a ocho horas de trabajo diarias, y reclamar de los poderes públicos una legislación obrera protectora, en línea con lo aprobado en el Congreso Internacional Obrero de París del año anterior”* (Soto, A. 1989). Esta huelga se caracteriza por el exceso de violencia por parte de los obreros, que tras todos esos años de duración se hicieron con la victoria.

En el 1900 podemos destacar la huelga de los Canteros en Madrid y de los Mineros en Huelva. El 17 de febrero de 1902 Barcelona queda paralizada y se declara en estado de guerra, seguidamente de este conflicto surgieron más por el país hasta el año 1906. La intervención de las autoridades se va a producir habitualmente en los conflictos que supongan una fuerte alteración del orden público, o que incidan especialmente en la vida de los ciudadanos. Un ejemplo de este caso es la huelga de mineros en Vizcaya, año 1903 (Rivera A., Ortiz de Orruño J.M., Ugarte J., 2008).

Los años 1907 y 1908 se caracterizaron por ser “más tranquilos”. Hasta el año 1909 en el que se puede destacar uno de los mayores conflictos de esta etapa, “La semana Trágica de Barcelona”, en la que el PSOE se estrena como fuerza revolucionaria. Como expone el autor Joan Corelly Ulman en su libro *La semana trágica* (1972), este conflicto fue protagonizado por socialistas y anarquistas que se manifestaron en contra de la medida tomada por el gobierno de Antonio Maura de enviar a los civiles más pobres a la Guerra de Marruecos como tropas. El PSOE convocó una huelga general y se declaró el Estado de Guerra. Cataluña pasaba por un momento de incremento de conflictos sociales que ya venía provocado por la industrialización. Podemos considerar que esta medida adoptada por el gobierno fue el detonante de la Huelga. Como consecuencias, destacan la violencia existente que llevó consigo la muerte de 75 civiles y 8 militares, más de 100 heridos y la quema de varias iglesias y numerosos conventos (Rivera A., Ortiz de Orruño J.M., Ugarte J., 2008). Siguiendo la línea del tiempo en 1910 renace la conflictividad de los Mineros en Vizcaya, donde se convoca una Huelga General y se declara el Estado de Guerra.

Con el gobierno de Maura (1907-1909) aparecen los llamados “Consejos de conciliación” para la resolución de conflictos colectivos y los Tribunales industriales para tratar los individuales. A pesar del avance de su creación, podemos afirmar que, según datos recogidos por el Instituto de Reformas Sociales, entre 1908 y 1914 sólo el 2% de las huelgas se resolvieron mediante la participación de los consejos (Rivera A., Ortiz de Orruño J.M., Ugarte J., 2008).

En 1912 surge el conflicto ferroviario que conlleva su militarización, y en 1913 podemos destacar la huelga de Río Tinto en Huelva, caracterizada por la lucha de los derechos sociales de los trabajadores mineros de la Río Tinto Company Limited. La duración de esta fue desde junio del año destacado hasta enero de 1914. Otro importante movimiento social fue la Huelga general de 1917. Esta surgió a raíz de una importante crisis económica. España que se mantiene al margen de la primera Guerra Mundial se encuentra en un periodo de auge económico generado la exportación de productos al extranjero lo que favorece especialmente a la clase burguesa e impulsa el desarrollo del capitalismo en el país. Los desfavorecidos de esta situación fueron la clase obrera que frente a la escasez de productos de primera necesidad que surgió del exceso de exportación, apareció la subida de los precios (Lacomba J.A., 1970). Los obreros no podían hacer frente a la inflación, y de este descontento social se produjo un aumento de la afiliación en sindicatos como UGT y CNT. No solo era la clase obrera la que pasaba por un mal momento, también los militares

estaban descontentos con su situación laboral causada por los bajos salarios, y la mala gestión que se veía reflejada en el exceso de mandos. Por esto se crearon las Juntas de Defensa. Miembros del ejército reunidos en estas asociaciones ya que no podían afiliarse a ningún sindicato. Al principio no fueron legales, pero finalmente se reguló. A esta indignación se le unía el rechazo a la situación política del momento, que consistía en un sistema de gobierno a turnos, donde se turnaban los dos principales partidos políticos. En contra de esta situación, UGT convoca la huelga general en el mes de agosto, que acaba con la vida de aproximadamente 80 personas, 150 heridos y 2000 detenidos. Esta huelga fue neutralizada por los militares, que a pesar de su descontento actuaron en contra del movimiento.

El invierno de 1918-1919 resultó muy conflictivo para el Gobierno que presidía Romanones (Gobierno del Partido Liberal), se produjeron movilizaciones intensas tanto en el campo como en las zonas urbanas, en respuesta a la ausencia de soluciones por parte del Gobierno a los problemas planteados por los sindicatos, que exigían contratos laborales favorables y el reconocimiento de los sindicatos como agentes de las relaciones laborales. Un ejemplo del poder sindical sería la huelga de La Canadiense, una empresa de capital extranjero, encargada de suministrar el fluido eléctrico y de los tranvías de Barcelona. La causa inicial fue el despido de trabajadores sindicados en CNT. El movimiento alcanzó tanto seguimiento que Romanones se vio obligado a militarizar el servicio para que Barcelona tuviese luz de nuevo. La militarización del conflicto no fue vista por el gobierno como la mejor estrategia de resolución, por lo que el gobierno optó por la negociación, concediendo a los trabajadores la ya nombrada jornada de ocho horas en la construcción. Cuando parecía que el acuerdo podía llegar, Milláns del Bosch, entonces capital general de Cataluña se negó a liberar a los presos, motivo por el cuál CNT declaró la huelga general y este hecho desencadenó en la dimisión del gobierno, la cual, no fue aceptada por Romanones que seguía optando por la negociación como solución del conflicto, que finalmente declarararía el máximo de jornada de ocho horas en todos los oficios. A pesar de estos hechos, se produjo la dimisión de Romanones, y aparece en la escena su sucesor Antonio Maura, quién tendría que emplearse a fondo para terminar con la huelga de La Canadiense, que había desencadenado en numerosos cierres patronales. Este es un claro ejemplo, de cómo llegó a desarrollarse el sindicalismo y movimiento obrero en grandes ciudades industriales como Barcelona (Barrio A., 2014, p.88).

1.3 La negociación colectiva durante la dictadura de Primo de Rivera

La Dictadura se establece en España el 13 de septiembre de 1923, cuando el que ocupaba el cargo de Capitán General de Cataluña, Miguel Primo de Rivera, se hace con el control del estado español. Durante su mandato, el sindicalismo pierde prácticamente todo el protagonismo, puesto que los sindicatos eran organismos censurados y además el auge de la economía durante la década de los años veinte frenó considerablemente la acción sindical. A pesar de esto si que podemos afirmar que tanto la Dictadura de Primo de Rivera como la II República que le sucedió, fueron etapas que hicieron importantes aportaciones a la consolidación del Derecho del Trabajo. Las dos principales fueron El Código del Trabajo, establecido por el Real Decreto del 23 de agosto de 1926 y la Organización Corporativa Nacional, establecida por el Real Decreto- Ley del 26 de noviembre de 1926, que sería posteriormente refundida por el texto del 8 de marzo de 1929 (Soto A., 1989).

Esta etapa de la historia de España se caracteriza por la política de apoyo público a la industria nacional mediante la inversión en obras e infraestructuras públicas, lo que conlleva un aumento de la ocupación y la

regularización de esta. Desde 1922 a 1926, año en el cual se constituye la Organización Corporativa del Trabajo, los organismos paritarios van aumentando y su constitución se realiza según lo previsto en el Real Decreto del 5 de octubre de 1922.

Con la llegada del Código de Trabajo de agosto de 1926, se regularon materias básicas como los contratos de trabajo, contratos de aprendizaje, accidentes de trabajo y los Tribunales industriales, al cargo de los asuntos laborales de carácter individual, que continuarían vigentes aun siendo establecidos en el régimen anterior. Por otro lado, la llegada de la Organización corporativa Nacional supone “la sustitución del Estado individual por el Estado Corporativo”. Prioriza la intervención del estado para construir un modelo de relaciones laborales basado en la armonía de todas las clases. La tarea legislativa la asumían las “bases de trabajo”, elaboradas por los organismos paritarios en sus respectivos ámbitos. Los sindicatos fueron sustituidos por los órganos paritarios (Martín- Granizo L., González-Rothvoss M., 1934, p.188).

Los órganos que regularon los conflictos sociales durante esta fueron, en primer lugar, los Comités Paritarios, integrados por un número igual de obreros y patronos para regular las condiciones de trabajo y tratar de resolver los conflictos colectivos que pudieran surgir y en segundo lugar, las Comisiones Mixtas del Trabajo, que estaban formadas por un conjunto de comités paritarios con un Consejo en común, cuya misión era estimular a las instituciones del estado, realizar estudios sociales y ejercer de Tribunales Industriales en las materias que son objeto de jurisdicción paritaria. En tercer lugar, los Consejos de Corporación, que eran el conjunto de los Comités Paritarios de un mismo oficio en toda España. Su función era regular los contratos de trabajo de ámbito superior al local, para unificar y evitar las diferencias en el régimen de salarios, jornadas y otras condiciones. Y por último en cuarto lugar, la Comisión Delegada del Consejo que, “era el supremo organismo de arbitraje y al mismo tiempo, entidad de consulta para el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria” dedicándose a “los laudos más complicados y difíciles, los intentos de concordia que hayan fracasado a través de los otros organismos paritarios...” (Aunos E., s.f.).

En cuanto lo que a acción sindical y movimiento obrero se refiere, la denominada Ley de Huelgas que habría estado vigente durante el desarrollo de esta primera etapa de la negociación colectiva, sería penalizada por el Código Penal de 1928 en su artículo 290.

“Artículo 290. Se considerarán así mismo delitos de sedición las coligaciones de patronos que tengan por objeto paralizar el trabajo, y las huelgas de obreros cuando unas y otras, por su extensión y finalidad no puedan ser calificadas de paros o huelgas encaminadas a obtener ventajas puramente económicas en la industria o en el trabajo respectivos, sino que tiendan a combatir los Poderes públicos o a realizar cualesquiera clase de actos comprendidos en los delitos de rebelión o en el artículo anterior” (Código Penal de 1928).

Este sistema de la Dictadura que se muestra más favorecedor que en los años anteriores sigue contando con dos defectos, que por un lado son la falta de garantías y por otro lado la inexistencia de libertad sindical. *“Este sistema reprime el conflicto, por lo que en la mayoría de los casos se sustituye la voluntad de las partes por la imposición de una solución que siempre va a favorecer al Poder”* (Soto A., 1989).

2. Segunda Etapa: la II República

2.1 Contexto social y político

La II República fue un periodo de menos de 10 años donde hubo distintos partidos a cargo del gobierno. En 1931 antes de que fuera constituida, el sector industrial ocupaba un cuarto del total de trabajadores obreros. Más de la mitad de la población se dedicaba al trabajo en el campo, que era escaso y estaba mal pagado. A esta situación se añadía el problema del ejército: el elevado número de oficiales en España. La proclamación de la II República se produce en abril de 1931.

El gobierno provisional de Manuel Azaña decide llevar a cabo unas medidas destinadas a mejorar la situación laboral del país e impulsar su desarrollo económico. Para ello aplica ciertas medidas como aumentar el número de colegios para fomentar la educación en el país, que se encontraba mucho menos desarrollado económicamente en comparación con otros países de Europa (Casas J., Durán F., 2006). Durante esta etapa, se establecerán nuevas medidas a favor de los derechos sociales de los trabajadores.

Tras las primeras elecciones el gobierno estará liderado por Manuel Azaña, y en el Ministerio de Trabajo estará Largo Caballero que comenzará a realizar las primeras reformas, que serán la subida del salario, la jornada de 8 horas, las vacaciones pagadas, el establecimiento de un salario mínimo y mejoras en el sistema de seguridad social (Casas J., Durán F., 2006).

Debido al retraso del gobierno con la reforma agraria, la FAI (Federación Anarquista Ibérica), asociación creada en 1927 de origen anarquista que representaba principalmente a los trabajadores del campo, en enero de 1933, iniciará una revolución en Casas Viejas (Cádiz) que acabará por denominarse como los Sucesos de Casas viejas. Esta revolución terminará con la vida de 23 personas y forzará unas elecciones en noviembre que acabarán cediendo el gobierno al centrista Alejandro Lerroux. Es importante destacar la unión de los partidos de derecha en una agrupación llamada CEDA (Confederación Española de Derechas Autónomas), que en estas elecciones obtuvo la mayoría de los votos.

La crisis mundial de 1929 llegará a España en 1933, la situación empeoraría y fomentaría la amenaza de Huelga general revolucionaria, impulsada por Largo Caballero, ex ministro de trabajo, que amenaza con desatar la revolución si la CEDA entra en el gobierno. Cuando entraron tres miembros, se desató la revolución de la Cuenca minera en Asturias, el 5 de octubre de 1934. Insurrección obrera. Donde se producen asaltos a cuarteles militares y fábricas de armas. Y llegan a tomar la ciudad de Oviedo. La insurrección se va extendiendo por España, pero solo tendrá éxito en Asturias.

Será en octubre de 1935, cuando los partidos de izquierdas se unan para crear el Frente Popular. Que en febrero de 1936 ganarán las elecciones. A partir de este momento Mola y Sanjurjo planearán el posterior Golpe de estado que dará paso a la Guerra Civil.

2.2 Sindicatos y organismos de representación.

La segunda república fue un periodo que supuso una gran expansión de la negociación colectiva. La fuerza estaba concentrada en los principales sindicatos del momento. UGT (Unión General de Trabajadores),

sindicato que apoyaba al gobierno de la república y CNT (Confederación Nacional de Trabajo), contrario a esta. Por otra parte, estaba la FAI (Federación Anarquista Ibérica), sindicato que optaba por el comunismo libertario, caracterizado por ser especialmente revolucionario. Este sindicato representaba fundamentalmente a trabajadores dedicados a la agricultura.

Por otro lado, en lo que a organismos de representación se refiere, los comités paritarios de la dictadura de Primo de Rivera se mantuvieron, pero pasaron a llamarse Jurados Mixtos a través de la ley de noviembre de 1931. Se denominaron así en honor al término usado por los republicanos en la década de 1870 (Rojo J.C, 2009).

Largo Caballero, que por entonces era Ministro de Trabajo, reforzó el control del cumplimiento de los pactos colectivos (bases de trabajo), y también eliminó la OCN (Organismo Corporativo Nacional). Los gobiernos comenzaron esta etapa con un objetivo principal: mejorar la calidad de vida y condiciones laborales de la clase obrera. Esto se vio reflejado en la regulación de los contratos de trabajo, en el que otra ley de noviembre de 1931 ofrecía la posibilidad de firmar pactos colectivos que favorecieron la estabilidad del trabajador, el salario, y las condiciones laborales. Un ejemplo fue establecer la duración mínima del contrato en dos años (Rojo J., 2009).

En 1933 se había establecido un sistema de relaciones laborales con acuerdos llevados a cabo por la negociación colectiva a nivel tanto local como nacional. Pero estos avances se verían afectados cuando en 1935, la ley de Bases limitó las funciones de los Jurados Mixtos a causa de la crisis económica del momento, además, la patronal se quejaba de los costes de la subida del salario. En 1936 con el cambio de gobierno se volvió a la legislación anterior, la establecida en 1931.

Como anteriormente hemos nombrado los principales organismos de negociación colectiva en la II república fueron los Jurados Mixtos. Que asumieron las competencias que anteriormente tenían los Comités Paritarios. Las funciones principales de los Jurados Mixtos eran determinar las condiciones generales de la reglamentación del trabajo y a su misma vez inspeccionar el cumplimiento de las leyes sociales y los acuerdos que se habían adoptado (Soto A.,1989. p.400). Otras importantes atribuciones eran: prevenir los conflictos, formar los Censos Obreros y proponer medidas al gobierno que favorecieran a los trabajadores. Estos organismos contaban con cierta capacidad económica y poder de coerción, para poder llevar a cabo sus funciones. Sin embargo, las investigaciones que pudieran llevar a cabo en materia laboral resultarían valoradas por la patronal como un instrumento de control obrero que les afectaba negativamente. Es importante aclarar que los temas colectivos eran tratados por este organismo, mientras que los temas de naturaleza individual eran competencia de los Tribunales Industriales.

En diciembre de 1931 entró en vigor la Ley de Jurados Mixtos. En ella se establecían tres tipos, los Jurados Mixtos del Trabajo Industrial y rural, los Jurados Mixtos de la propiedad rústica, y por último los Jurados Mixtos de la producción y las industrias agrarias (A. Soto,1989). Estos, funcionaban como un órgano jurisdiccional. Las partes comparecían ante el jurado de manera individual pudiendo ir acompañados de un representante, que perteneciese a su asociación o profesión. Las partes y el proceso tenían un funcionamiento muy similar al que anteriormente habían llevado los Comités Paritarios. El proceso se iniciaba por demanda del interesado, y posterior a esta se producía un primer intento de conciliación entre las partes a cargo del presidente. Si este intento fallaba, se llevaba a juicio ante un tribunal. Proceso similar al de los Tribunales Industriales. El jurado del juicio decidía por mayoría y en caso de empate lo resolvería el

presidente. Si alguna de las partes quedaba inconforme, la sentencia podía recurrirse frente al Ministerio de Trabajo (previa audiencia del Consejo de Trabajo). A pesar de esto, si la parte recurrente era el patrono, este debía anticipar las cantidades a las que hubiese sido condenado en el caso de que así fuera (Soto A., 1989).

En 1935 se producen ciertas reformas en el sistema de relaciones laborales. Los órganos de jurisdicción se dividen en tres: Jurados Mixtos, Tribunal Central de Trabajo (nunca llegó a utilizarse) y la Sala de las cuestiones sociales del Tribunal Supremo. Importantes modificaciones fueron las exclusiones del servicio doméstico, las profesiones liberales y las industrias y propiedades exclusivamente explotadas por la administración del ámbito de actuación de los Jurados Mixtos. Por otra parte, se crearon regímenes especiales para los trabajadores de ferrocarriles, teléfonos, industria del petróleo, cerillas, los que se dedicaban a la recaudación de los contribuyentes y algunos más. Además, la Ley de Bases de 1935, estipuló en seis puntos otras modificaciones, que finalmente no serían trascendentes puesto que estas reformas se calificaron como fracaso. “En su conjunto, la reforma de la Ley de Jurados Mixtos no responde a lo que de ella se esperaba, ya que la supresión de casi todas las funciones de estos organismos para prepararlos parecía reconocer la necesidad, realmente sentida, de una modificación a fondo, no de un retoque epidérmico, que es lo que significa la Ley del 16 de julio de 1935” (Estadella J., Aran J., 1936, p.195).

A pesar de esto, la II República podría calificarse como una etapa clave en la expansión de la negociación colectiva puesto que las relaciones de trabajo se incrementaban al mismo nivel que se incrementaba la industrialización. Cabe destacar que la Ley del 27 de abril de 1931 fue la primera que reguló de forma genérica los pactos colectivos. Concretamente en el bienio en el que gobernaba Manuel Azaña y era presidente de la república Alcalá Zamora, el llamado bienio progresista (Gorelli J., 2014).

El artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 define el pacto colectivo de las condiciones de trabajo como *“el celebrado entre una Asociación o varias Asociaciones patronales con una o varias Asociaciones obreras legalmente constituidas para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos del trabajo que celebren, sean estos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquellos y estos pertenezcan en la demarcación respectiva”*. Con estas leyes se manifiesta la legalidad, uso y ámbito de aplicación de los pactos colectivos en el sistema de relaciones laborales de España en la segunda república, aunque a pesar de esto en leyes como la Ley del descanso dominical, la cuál es anterior, se expresa la validez de ciertos acuerdos entre trabajadores del mismo gremio (Gorelli J., 2014).

3. Tercera etapa: el franquismo.

3.1 Contexto histórico

Con el final de la guerra civil (1936-1939) y la victoria del bando de los sublevados, se instaura en España la dictadura de Francisco Franco. Durante los años que duró podemos distinguir tres etapas:

- Etapa de posguerra: España viviendo una autarquía, que a pesar del fuerte intervencionismo del estado no consiguió evitar la depresión económica fuertemente agravada por la sequía que pasaba el país en esos primeros años de régimen. Podemos señalar que esta primera etapa duró desde el 1939 hasta aproximadamente 1950.
- Etapa tecnocrática: se caracterizó por los intentos de liberalización y apertura al mercado exterior. Lo cual hizo mejorar la situación económica del país, pero no logra igualarla a la del resto de países de Europa. Esta abarcaría desde el 1950 hasta alrededor de 1960.
- Etapa final: situada desde el año 1960 hasta 1974 destacó por el desarrollo económico alcanzado en España por diversos motivos que analizaremos posteriormente (Ruiz J., 2015).

3.2 Primera etapa: Ordenanzas y reglamentaciones de trabajo

En 1939, año en el que terminó la guerra, comenzó la posguerra y con ella vinieron los cambios de la dictadura. La primera legislación franquista suprimió la negociación colectiva porque consideraba que esta era incompatible con los principios del Nuevo Estado. El Ministerio de Trabajo sería el encargado de la regulación de las condiciones laborales. Todos los conflictos estaban prohibidos. Nunca anteriormente había sido el estado el encargado de competencias como la determinación del salario y otras determinaciones de materia laboral. Además, otra medida añadida fue la sindicación a la fuerza en un único órgano: la Organización Sindical Española, conocida de manera común como el “Sindicato Vertical” (Rojo J.C., 2009, p 102).

Esta Organización sindical se basó en la ideología del estado totalitario. Junto al partido único, existía este sindicato único cuyas funciones recaían en los temas laborales, sociales y económicos.

La primera dirección del sindicato vertical optó por la afiliación voluntaria pero la sindicación forzosa acabó imponiéndose en el año 1942. Durante los primeros años, este sindicato único se convirtió en un instrumento del régimen para el control y represión de la clase obrera. Se organizó verticalmente, los diferentes sindicatos se encuadraron en las Centrales Nacionales Sindicalistas de ámbito provincial. El autor Glicerio Sánchez (2002) lo describe de la siguiente manera:

“El organigrama del sindicato vertical se basaba en una estructura piramidal en la que se integraban los distintos niveles territoriales: locales, provinciales y estatal, que ocupaba el vértice e intervenía en los demás, y cada uno de ellos configura, asimismo, una pirámide sindical. Siguiendo la línea de los vértices se forma la cadena de mando, que desde los escalones más altos -Delegado Nacional y Secretario General- desciende a los niveles inferiores mediante la designación directa de los jefes de las secciones y de los delegados provinciales y locales” (p.11).

En lo referente a la negociación colectiva podemos mencionar que la dictadura intentó armonizar los intereses de los empresarios y trabajadores por medio de los Comités Paritarios. Estos estaban compuestos por representantes de ambos y el Estado podía intervenir en caso de desacuerdo. El gobierno representaba fundamentalmente los derechos de los empresarios, de esta manera los trabajadores salían perdiendo en lo que a negociación colectiva se refiere. Los Comités Paritarios de la dictadura franquista no fueron más que una mera herramienta de distracción, útil para suavizar la situación (Salort i Vives S., 2012).

En el año 1938, antes de que finalizara la Guerra Civil, el bando franquista ya había creado el llamado “Fuero del Trabajo”, una ley laboral inspirada en la “*Carta di Lavoro*” italiana de origen fascista. Más adelante en enero de 1940 aparecería la Ley de unidad Sindical que a su vez también se completó con la llamada Ley de Bases de organización sindical en diciembre del mismo año. Posteriormente la Ley de contrato de trabajo de 1944, sustituiría a la de 1931, trayendo consigo una fuerte burocratización. La burocracia aumentó progresivamente durante la etapa franquista, a causa del establecimiento de medidas de control sobre los trabajadores y las relaciones laborales. Ejemplos de obligaciones fueron, la exigencia de tener “cartilla profesional”. Todos los trabajadores tenían que poseer una con los datos sobre su historial laboral y su cualificación, documento imprescindible para su contratación. Otra medida impuesta por el régimen determinaba que la contratación debía hacerse obligatoriamente en las oficinas del sindicato vertical (Molinero, C., Ysàs, P. 1993).

La primera etapa del franquismo no destaca por sus resultados positivos en lo referente a la economía. La escasez de alimentos y productos de primera necesidad, el racionamiento, falta de agua, cortes en el suministro de energía y salarios congelados fueron algunos de los aspectos característicos de la década de los cuarenta. La principal causa fue la autarquía que el gobierno de Franco quería establecer en España. Esta política económica provocó numerosas consecuencias negativas para los trabajadores, que sin duda fueron las principales víctimas de la represión. Se produjo un descenso del nivel de consumo de los alimentos, bienes manufacturados y también una escasa competitividad entre las empresas. El resultado: mercado negro, estraperlo, subconsumo y racionamiento mediante cartillas (en ellas aparecía asignada la cantidad de alimentos correspondiente a cada persona), entre los años 1941 y 1952. La recuperación no llegaría hasta mitad de la década de los cincuenta con el posterior desarrollo de la economía en los años sesenta (Salort i Vives S., 2012).

Es importante destacar en este contexto lo ocurrido con el salario. La fijación de los salarios por el Estado suponía enfrentarse a situaciones de inflación cíclica con el inconveniente que supone la rigidez presentaban. Es decir, cuando llegaron los problemas de escasez en la oferta de alimentos (proveniente de la crisis agraria) se produjo una reducción brusca de los salarios reales, los cuales no volverían a aumentarse hasta que las autoridades revisasen los salarios nominales “al alza” en las Reglamentaciones de trabajo. Esta situación, llevó a los trabajadores a recurrir al subempleo para poder asumir la subida de los precios de los productos de primera necesidad. También para los empresarios fue problemática la rigidez de los salarios ya que tenían dificultad para para adaptar progresivamente los costes salariales. La pésima situación económica forzó a los empresarios a tener que proporcionar pluses de carestía, primas de productividad, vales de economato, gratificaciones y otras remuneraciones cuando los trabajadores pasaban por momentos de escasez de alimentos, de productos de primera necesidad y malas condiciones de vida. Desde un punto de vista general, los salarios sufrieron un fuerte estancamiento durante la etapa franquista (Rojo J., 2009, p.107).

3.3 Segunda etapa: El fin del aislacionismo y la Ley de Convenios Colectivos.

En esta segunda etapa España pasaba por la necesidad urgente de incluirse en el mercado internacional. En el año 1953 firmó el Tratado con los Estados Unidos, hecho que proporcionó un fuerte impulso a la economía del país español. El común anticomunismo durante la guerra fría hizo posible la alianza entre ambos países. España recibió 1459 millones de dólares provenientes del país americano en concepto de ayudas militares, materias primas y alimentos. Estos a cambio exigían tener la autorización para utilizar las bases militares españolas. Este Tratado se mantuvo así hasta el año 1961, y un año más tarde en 1962 se renovó, incorporando una nueva obligación, el gobierno español debía a consumir productos americanos. Estados Unidos fue el país que más beneficios obtuvo, aunque la dictadura franquista aprovechó la oportunidad para favorecerse de la expansión económica occidental y así poder adquirir materias primas, manufacturas o bienes de equipo provenientes del mercado mundial, especialmente de Estados Unidos, y de esta manera reactivar la economía del país que tan estancada había estado. Es importante señalar que en el año 1955 España fue admitida en la ONU. Aun así, debemos destacar que lo que favoreció el reconocimiento de la dictadura a nivel internacional fue el contexto internacional y no la legislación Franquista (Salort y Vives S., 2012).

Si hablamos de España a nivel interior podemos destacar que a consecuencia del inicio de la liberalización se vieron algunos indicios de recuperación en la industria, además el inicio de la mecanización agraria provocó que la mano de obra agraria se fuera trasladando a las ciudades favoreciendo así la industrialización.

En lo que a negociación colectiva respecta cabe destacar que en el año 1951 cuando José Solís se puso al frente de la organización como delegado nacional de sindicatos, intentó darle más autonomía a esta aumentando también su radio de acción (labor asistencial y de servicios, como el subsidio por desempleo en los sesenta). Una de las consecuencias del modelo franquista de gestión de las relaciones laborales fue el increpante aumento de la burocracia. Aunque a causa de esta nueva forma de gestión las relaciones entre el Estado y los empresarios mejoraron, fortaleciendo así los canales institucionales. Las patronales pudieron unirse al sindicato vertical por lo que tenían la posibilidad de influir sobre determinadas decisiones de política laboral o económica. La situación suponía una ventaja para los empresarios frente a los trabajadores (Molinero, C. e Ysàs, P. 1993).

Por otro lado, debemos destacar como uno de los hechos más relevantes de la década de los cincuenta la Ley de Convenios Colectivos de 1958, que supuso un antes y un después en el desarrollo de la negociación colectiva. El Fuero del trabajo (1938) no la contemplaba como una posible fuente de derecho y la posterior ley de contrato de trabajo (1944) tampoco contaba con la posibilidad de establecer pactos colectivos. El nacimiento de esta nueva ley a finales de la década de los cincuenta provocó la mayoría de los sucesos ocurridos en la década siguiente en lo que a negociación colectiva se refiere. El "sindicalismo de sumisión" existente en la primera y segunda etapa del régimen franquista iba a dar un cambio, provocado por el nacimiento de esta ley. La negociación colectiva contaría con un notable desarrollo, que todavía ser vería frenado por algunos impedimentos que serán detallados más adelante (Soto, A. 2006).

La segunda etapa llegó a su fin con otro hecho muy significativo, el establecimiento del Plan de estabilización de 1959, el cual no solamente realizó cambios que modificaron y expandieron el sistema económico, sino que también estos cambios provocaron la necesaria apertura del modelo de relaciones

laborales. Las consecuencias de estos cambios que ocasionó el plan fueron trascendentales para la sociedad española.

El Plan surgió con la necesidad de un cambio que llevase consigo la eliminación de las barreras que limitaban el crecimiento de España y frenaban su desarrollo tanto económico como social (Soto, A. 2006) Podríamos resumir las ideas fundamentales en estas cuatro que aparecen en la obra de Enrique Fuentes (1984):

1. *“El restablecimiento de la disciplina financiera merced a una política presupuestaria y monetaria de signo estabilizador*
2. *La fijación de un tipo de cambio único y realista para la peseta*
3. *La liberación y globalización del comercio exterior*
4. *Acabar con la economía recomendada, entregada al poder discrecional del Gobierno y la drogadicción de las subvenciones, las intervenciones y las concesiones para reestablecer una economía mixta, basada en la flexibilidad y disciplina del mercado” (p.35).*

En conclusión, lo que estas medidas tienen en común es el propósito de abrir el mercado al exterior para impulsar así el desarrollo del país, llevando a cabo a la vez modificaciones internas a nivel financiero y monetario.

3.4 Tercera etapa: La negociación colectiva durante el desarrollismo

Este periodo final de la dictadura franquista es reconocido como la etapa en la que se alcanzó el máximo desarrollo económico durante el régimen. España contó con los llamados Planes de Desarrollo, que se dividían en programas de inversiones públicas y programas de desarrollo de las empresas privadas concertadas con el Estado. Las empresas que fueron beneficiadas por este tipo de plan estaban obligadas a seguir las directrices marcadas por el gobierno. La Comisión Paritaria de Desarrollo, fue el organismo encargado de llevar los planes a cabo. Durante este periodo se programaron tres planes de desarrollo. El primero abarcó de 1964 a 1967; el segundo estuvo vigente de 1968 a 1971; y el tercero surgió en 1972 y se mantuvo hasta el final del régimen en el año 1975. Los planes de Desarrollo tuvieron éxito principalmente por el auge de la economía mundial que afectaba positivamente a la economía española. Existía una estabilidad económica interna, la posibilidad de disponer de energía barata, los precios más asequibles de las materias primas y los alimentos, la financiación exterior causada por los emigrantes, turismo y entradas de capital, además de poder adquirir tecnología en el mercado internacional a buen precio y pudiendo contar con mano de obra barata sin libertad sindical. Analizando estos factores, podemos ver el marco internacional como principal causante de esta situación de coyuntura económica (Salort i Vives, S., 2012). La situación descrita fue el escenario donde por fin en España se produjo la esperada industrialización. El sector industrial se convirtió en el principal motor de la economía. El PIB aumentaba conforme iban transcurriendo los años. La industria química, metalúrgica, y la mecánica, especialmente automovilística fueron las que más destacaron en cuanto a crecimiento. En este contexto podemos destacar a SEAT como industria potente del momento. Pero en este periodo no fue todo tan maravilloso, existían carencias o fallos en el sistema económico que a la larga llegaron a influir negativamente provocando la crisis económica de los setenta, que analizaremos posteriormente (Salort i Vives, S. 2012).

El movimiento obrero y las huelgas fueron característicos de esta tercera etapa de franquismo, a pesar de que las huelgas estaban prohibidas. El mayor incremento de estas fue en la década de los sesenta. De ese periodo de tiempo podemos destacar nuevos aspectos a tener en cuenta. Los protagonistas ya no eran los trabajadores poco cualificados provenientes del sector agrícola, la mayoría de los trabajadores participantes eran los más cualificados de la industria del metal e industria manufacturera. Estos sectores se regularon por convenios colectivos, y por la discusión de los mismos se originaron las revueltas. Otra condición que comenzaba a tenerse en cuenta como aliciente para la huelga era el tamaño de las empresas. Entre 1968 y 1974, el 67,4 por ciento de los conflictos surgieron en empresas que contaban con más de 100 trabajadores. Estos centros de trabajo contaban con un jurado de empresa para negociar el convenio colectivo, hecho que ayudó a la proliferación de dichas huelgas. Además, cabe destacar que el marco habitual donde se producían estas huelgas era en las propias empresas lo cual no frenó que esta forma de manifestación no se extendiera por las localidades en las que se ubicaban dichos centros. Así mismo, este movimiento tuvo una importante repercusión fuera del país, lo cual dañó la imagen de la dictadura franquista, ya que la fuerte represión perjudicaba claramente la imagen de esta (Soto, A. 2006, pp. 18, 19.).

La negociación comenzaba con la necesidad y obligación de comunicar a la autoridad laboral la propuesta inicial del Sindicato. Esta afirmación cambió en el año 1962. Se introdujo un nuevo sistema, reflejado en el artículo 3º del Decreto sobre regulación de conflictos colectivo, que afirmaba lo siguiente: *“en una situación de conflicto colectivo, cuando no exista convenio inicial, la autoridad laboral podrá decretar inmediatamente a instancia de cualquiera de las partes y previo intento de conciliación sindical, la constitución de la Comisión negociadora del convenio, procediéndose seguidamente en la forma prevista en la Ley de Convenios”*. El Estado, una vez iniciada la negociación, estaba presente durante todo el proceso. Para que un convenio fuera eficaz necesitaba que la autoridad laboral diese su aprobación. Como representante de esta hablamos del Delegado Provincial de Trabajo o el Director General de Trabajo cuando se trataba de convenios interprovinciales. Por otra parte, cabe añadir que, si no se llegaba a ningún acuerdo por parte de empresarios y trabajadores, o bien no se estaba de acuerdo con el criterio de la autoridad laboral, sería el Ministerio de Trabajo quién dictase las normas de obligado cumplimiento. Como podemos deducir la intervención del estado dominaba prácticamente todo el proceso de negociación colectiva. Y los trabajadores contaban con una muy limitada libertad sindical. El estado intentó crear una “falsa realidad” para mantener calmado el movimiento obrero, lo cual no obtuvo el éxito esperado. (Soto A. 2006 p. 23).

Los Jurados de empresa eran los órganos de representación de los trabajadores. Tenían derecho a elegirlo todas las empresas con más de cincuenta trabajadores. Por otro lado, las empresas que contaban con un número inferior elegían a los enlaces sindicales. Con la Ley de Convenios Colectivos de 1958 el jurado de empresa contó con la posibilidad de reivindicar y negociar a favor de los derechos de los trabajadores. En los primeros años de la Ley tuvo una menor difusión, a causa de las medidas del Plan de Estabilización de 1959, pero posteriormente se produjo un gran incremento. Cabe destacar que el primer convenio colectivo que se firmó fue el de Astilleros del Cantábrico en Asturias.

Tabla 1. Evolución de los convenios y normas de obligado cumplimiento aprobados entre 1958 y 1975:

AÑOS	CONVENIOS		N.O.C. Y LAUDOS (1)		TOTAL	
	Número	Trabajadores afectados	Número	Trabajadores afectados	Número	Trabajadores afectados
1958	7	18.547	-	-	7	18.547
1959	205	433.229	-	-	205	433.229
1960	168	322.871	1	350	169	323.221
1961	449	937.316	-	-	449	937.316
1962	1.538	2.316.413	41	103.162	1.579	2.419.575
1963	1.027	1.822.374	56	71.900	1.083	1.894.274
1964	994	1.419.020	113	369.466	1.107	1.788.486
1965	1.147	1.905.221	182	583.253	1.329	2.488.474
1966	937	1.733.860	132	432.103	1.069	2.165.963
1967	1.055	1.625.151	186	507.881	1.241	2.133.032
1968	165	315.952	11	71.764	176	387.716
1969	1.578	3.765.896	181	516.958	1.759	4.282.854
1970	1.673	4.178.495	156	357.722	1.829	4.531.217
1971	1.184	2.105.687	135	156.360	1.319	2.262.047
1972	1.560	4.026.206	205	482.922	1.765	4.509.128
1973	1.422	2.962.942	149	328.243	1.571	3.291.185
1974	1.634	2.224.696	122	793.111	1.756	4.017.807
1975	1.027	1.818.788	189	915.419	1.216	2.734.207

Fuente: ORGANIZACIÓN SINDICAL (Oficina Central de Convenios Colectivos), Elaboración Álvaro Soto Carmona No todo fue igual.

En la anterior tabla, podemos observar en qué medida se fueron incrementando los convenios. En el final de la dictadura ya se habían negociado 1027, los cuales afectaban a 1.818.788 trabajadores. El aumento desde 1958 es altamente notable, a pesar de que el momento en el que se registraron más convenios activos fue en 1970, la cifra era 1673, llegando estos a afectar a 4.178.495 trabajadores.

Como ya sabemos, durante la dictadura franquista las huelgas estaban prohibidas y calificadas como delito en el Código Penal. Lo cual, no significa que durante esta etapa no se produjeran. Ya durante la década de los cuarenta habían existido manifestaciones del movimiento obrero a causa del alto nivel de conflictividad latente (País Vasco y Cataluña, fueron los lugares donde antes se desarrolló) pero fue en la década de los cincuenta cuando se pudo apreciar un cambio en las nuevas formas de agitación. Ya no iban a ser las fuerzas políticas y sindicales republicanas las protagonistas de las huelgas, sino las nuevas Comisiones Obreras con el fin de que hubiese una mejora en las condiciones de vida y laborales (Babiano, J., Pérez J.A, Tébar, J. 2013).

La década de los cincuenta fue de gran importancia para la organización y recomposición del movimiento obrero, pero fue en los sesenta y principios de los setenta cuando la lucha colectiva alcanzó su máximo nivel de conflictividad. Siendo el PCE y las Comisiones obreras clandestinas (origen comunista) las organizaciones más relevantes. Durante la etapa franquista no podemos hablar de huelga general como tal, sino de huelgas que progresivamente se iban generalizando. La única huelga que llegaría a ser aceptada por el sindicato vertical sería de carácter económico (Babiano, J., Pérez J.A, Tébar, J. 2013).

Conforme llegaron los años setenta España fue entrando en una crisis económica reflejo de la crisis monetaria y energética. Esta situación supuso un freno en el desarrollo económico. El régimen ya no contaba con la "fuerza suficiente" para tratar de solucionar el problema. Las consecuencias de la crisis económica fueron huelgas, movilizaciones obreras y aumento del descontento hacia el régimen franquista. El gobierno respondió a esta situación subiendo los salarios al alza. Esta medida a la que el país no pudo

hacer frente provocó una fuerte inflación y con esta última respuesta llegó el final de la dictadura de Francisco Franco en el año 1975 (Salort i Vives S., 2012).

4. Cuarte etapa: finales del siglo XX, la etapa Constitucional

4.1 Contexto político y legislativo en el que se desarrolló la negociación colectiva

Después de la crisis sucedida en los setenta y con el fin del régimen dictatorial de Franco, los años posteriores giraron alrededor de la difícil transición de la dictadura a la democracia. Periodo que abarcó desde 1975 a 1977. El primer gobierno de la monarquía estaba presidido por Carlos Arias Navarro, el cual, intentaría seguir una línea dirigida hacia la reforma de la estructura institucional con la Ley de Relaciones Laborales del 8 de abril de 1976, que introducía algunas modificaciones de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, como el establecimiento de la jornada de cuarenta y ocho horas semanales, el mínimo de veintidós días de vacaciones o la creación del Fondo de Garantía Salarial (Barrio A., 2014, p 211). La crisis económica por la que pasaba el país a causa de la subida de los precios del petróleo propició el proceso de destrucción de empleo que se alargaría hasta aproximadamente 1985.

Fue la muerte de cinco obreros en un enfrentamiento entre huelguistas y policía en marzo de 1976 en Vitoria lo que pondría en entredicho la capacidad del gobierno de Arias Navarro, que terminaría dando paso al gobierno de Adolfo Suárez en julio de 1976. Con su llegada surgiría un proyecto de Ley para la reforma de la situación política a favor de la disolución del Movimiento Nacional y de los Sindicatos Verticales, que en abril de 1977 desaparecieron definitivamente con la aparición de la Ley de Asociaciones Sindicales.

Además de la reforma política era necesario darle un giro a la grave situación económica por la que pasaba España, de este modo, y con el fin de mejorarla se celebraron los Pactos de la Moncloa, firmados el 25 de octubre de 1977. Los pactos contaban con la colaboración de numerosos partidos políticos que contaban a su vez con la colaboración de sindicatos y empresarios. A pesar de que no se establecieran las medidas necesarias encaminadas a transformar en profundidad la estructura económica de España, estos pactos supusieron un gran alivio para la mala situación económica por la que pasaba el país. Evitaron el hundimiento total del sistema económico y consiguieron cambiar el clima político (Salort i Vives, 2012). En lo que a relaciones laborales se refiere, afectaron principalmente a la estructura salarial con la aparición de la Cláusula de Salvaguardia, que permitía revisar el salario pactado cuando se produjera una desviación de la inflación. Es decir, podían revisarse cuando la inflación dejaba de ser la prevista. Además, establecieron medidas sobre la estructura del salario que limitaban la flexibilidad (C. Perez, 1994). De este pacto surgirían grandes acuerdos en materia de política de rentas, negociación colectiva, fomento del empleo y protección social.

Poco tiempo después se abriría un nuevo panorama para el mercado de trabajo y las relaciones laborales a causa de la Constitución Española de 1978, en la cual se establecían una serie de derechos y libertades, también, en lo referente a relaciones laborales de carácter colectivo, con respecto a la sindicación, huelga y negociación colectiva. Más concretamente, al artículo 37.1 de la CE que afirma que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*. De aquí partirían las bases de la estructura de negociación colectiva que conocemos actualmente (Valero-Oteo I., 2019 p.155). La muerte de Franco, las elecciones de junio de 1977 y la Constitución de diciembre de 1978 trajeron consigo un cambio en el funcionamiento de los sindicatos y desarrollo de las huelgas generales. Las que se produjeron en 1985, 1988, 1992 y 1994 fueron las más relevantes y su fin principal era lograr la mejora de los derechos sociales de los trabajadores

teniendo al frente del país al gobierno del PSOE con Felipe González a la cabeza. Como se ha mencionado anteriormente, la Constitución de 1978 contenía la aprobación de los derechos de sindicación y huelga. Además del derecho a libertad de reunión, asociación y expresión. A esto se le sumaba el apoyo de los principales sindicatos españoles, UGT y CCOO, al contenido de esta, formando parte así del nuevo sistema democrático usando el texto como base de sus propuestas.

En cuanto a legislación sobre las relaciones laborales, en el año 1977 se publicó el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, con el fin de regularlas y orientarlas bajo la perspectiva del nuevo marco político que progresivamente se estaba instaurando en el país. Abordaba principalmente materias como la huelga y el cierre patronal, los conflictos colectivos de trabajo y la regulación de los convenios colectivos. El principio fundamental en el que se basa esta ley es el de la liberalización de las relaciones laborales teniendo en cuenta la necesidad de posteriores modificaciones en el futuro.

Tras la publicación de la Constitución Española, el 6 de diciembre de 1978, ley que estableció los principios y las bases fundamentales que regularían el funcionamiento del país en todos sus ámbitos. Unos años más tarde, el 10 de marzo de 1980 se publicó la que sería la primera versión del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 8/1980, cuya base ya se había forjado en los años previos durante el periodo de transición, y tras la celebración de los Pactos de la Moncloa de 1977. El texto incluía normativa aplicable a las relaciones laborales de carácter individual y también regulaba los derechos de representación colectiva, de reunión de los trabajadores en la empresa, la negociación colectiva y los convenios colectivos. Existieron posteriores modificaciones.

Esta disposición se vería complementada aproximadamente cinco años más tarde con la publicación de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Esta ley surge con el fin de *“unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho a libre sindicación reconocido en la Constitución, dando un tratamiento unificado en un texto legal único que incluya el ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 103.3 de la Constitución y sin otros límites que los expresamente introducidos en ella”* (Exposición de motivos de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical).

La exposición de motivos del mismo texto señala que la ley se basa en uno de los principios jurídicos fundamentales en los que ya en el momento de su publicación se basaba el sistema de relaciones laborales. Este principio consta en el artículo 28.1 de la Constitución Española de 1978, derecho fundamental de todos a sindicarse libremente. Además, nuestro ordenamiento constitucional afirma que *“la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a dicho fin”*. Por tanto, la Constitución reconoce la libre sindicación como un derecho fundamental. Es importante también, destacar algunos puntos del texto constitucional que establecen el marco principal para la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El artículo 7, reconoce a los sindicatos y organizaciones empresariales como organizaciones que *“contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios y al imperativo constitucional de que su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley, con la precisión de que su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos”*. (Exposición de motivos de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical). También es importante resaltar que es la CE la que

otorgará al Estado el deber de facilitar la negociación, el Artículo 9 de la CE afirma que *“corresponde a los Poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*. Con esto podemos comprobar el cambio en el papel del Estado con respecto a la negociación colectiva. Su rol es el de fomentar y facilitar la negociación, disminuyendo el control durante esta etapa. No obstante, seguirá tomando parte en el proceso ya que le correspondería determinar los salarios mínimos y también regular la contratación.

Respecto a los convenios colectivos, durante este periodo se negociaron tomando como referencia la mejora de los acuerdos de ámbito superior y bajo los principios jurídicos de *“eficacia general del convenio”* y *“aplicación del convenio más favorable”*. El primero afirma que el convenio se aplicará a todos los trabajadores, incluso a los que no han firmado el convenio. El segundo, legítima que en situaciones en las que coincidan varios convenios, deberá aplicarse el que más favorezca al trabajador. Por otro lado, las partes negociadoras del mismo estaban establecidas por criterios legales. Pero en la mayoría de los casos, representando a la patronal estaba la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) fundada en 1977, y en representación de los trabajadores fueron los sindicatos de UGT y CCOO los que centralizaban con más frecuencia los procesos de negociación (Perez C., 1994).

A partir de 1986, los pactos empezaban a presentar grietas, conforme los signos de recuperación económica iban llegando. Las principales reivindicaciones sindicales se centrarían en aumentar la participación de los salarios en la renta nacional, y el estado asumiría la postura en favor de acuerdos descentralizados. El crecimiento de los salarios empezaría a convertirse en una variable interna de la empresa. A raíz de ello, se pasó de un modelo de negociación centralizado a otro, donde la descentralización iría aumentando progresivamente. A esta situación se le sumaría la aparición del *“contrato a término”*, cuyo objetivo era conseguir que los costes laborales se convirtieran en costes variables, disminuyendo así las cargas fijas de la empresa. Este proceso comenzaría con la publicación de un Decreto- Ley a finales de 1976, en el que se autorizaba la contratación temporal de personas en situación de desempleo o que accedieran al primer trabajo. Su regulación definitiva sería con una Ley en 1984 que desarrolló las formas de contrato a término. Los aspectos mencionados con respecto al salario y contratación reflejarían el camino hacia una mayor flexibilidad en la década de los noventa (Perez C., 1994, p 282-287).

4.2 El rol de las organizaciones sindicales y asociaciones de empresa

El primer paso dado en materia de auto regularización del mercado de trabajo fue el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) en él 1979, mediante el cual la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Unión General de Trabajadores (UGT) se comprometían a participar en dicha regularización. Este acuerdo fue un preámbulo con respecto a la promulgación del Estatuto de los Trabajadores de 1980. La importancia del acuerdo no radica en la influencia que tuvieron sobre la ley, sino en el hecho de la participación en sí (Valero-Oteo I., 2019 p.155).

“A finales de ese mismo año, 1979, se firmó, también, al Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), entre la CEOE y la UGT que dibujó el marco de la negociación colectiva de período 1980-81, etapa que culminó con el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), al que se adhirió la organización de Comisiones Obreras (CCOO),

que había permanecido aislada del proceso hasta entonces. Este acuerdo, presentaba un carácter tripartito¹ y el contexto en el que se produjo, facilitó un intercambio político positivo entre los agentes sociales y el gobierno” (Valero-Oteo I., 2019 p.155).

Como hemos podido apreciar, durante este periodo será la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la asociación que asumiría la representación de los empresarios españoles en los grandes acuerdos. Esta asociación fue creada en 1977 con ese fin. Por otro lado, como principales organizaciones sindicales en defensa y representación de los trabajadores, estaría UGT, la cual tiene un papel relevante a lo largo de la historia, y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). Esta última se formalizó como sindicato entre 1976 y 1977, ya que con anterioridad había existido en forma de movimiento sociopolítico en las principales ciudades industriales de España durante el periodo franquista. Fue en la transición a la democracia donde adquirió mayor relevancia y así consiguió influir en los procesos posteriores.

Entre los años 1984 y 1994 sucedió un período en el que la participación de los sindicatos en la negociación colectiva disminuyó notablemente. Los precedentes pudieron ser una huelga general celebrada en 1988, aunque anteriormente ya se fraguaba tras la frustración en las elecciones sindicales de ese mismo año en el que UGT no consiguió el 50% de los votos, que es el porcentaje estipulado para poder firmar acuerdos en solitario y obtener la plena capacidad de auto regularización. Esta aparente fase de ruptura en la negociación se acentúa en un contexto de plena expansión económica entre el año 1987 y el 1991, donde los sindicatos no aceptaron la negociación colectiva ni siquiera de forma bipartita, centrándose en la negociación sectorial sin llevar a cabo una armonización de las demandas sectoriales. El tema principal de las negociaciones era el salario, se dejaron al margen asuntos importantes con respecto a la organización del trabajo, que en esta etapa se caracterizó por tener prácticamente la misma rigidez que en la etapa franquista (Valero-Oteo I., 2019 p.157).

A consecuencia de la situación descrita en el párrafo anterior, se realizó la reforma heterónoma de 1994, como respuesta a la crisis de empleo. Sus objetivos principales fueron la modificación del marco institucional del trabajo y la integración en el sistema de relaciones industriales de los procesos que al margen del mercado de trabajo habían comenzado hace años. Es decir, actualizar el sistema de la organización del trabajo español para adaptarlo a las circunstancias existentes en el momento, haciendo un especial hincapié en la unificación del mercado europeo. Esta reforma fue rechazada por los sindicatos que a través de la negociación colectiva consiguieron frenar con la huelga como herramienta principal. A pesar de este hecho, los sindicatos habían perdido la fuerza política que poseían en la década de los ochenta (Valero-Oteo I., 2019 p.157).

5. Conclusión

Con este trabajo, he querido exponer cuáles han sido los cambios por los que ha ido pasando la negociación colectiva según iba avanzando la historia. Cada gobierno, situación económica, y suceso histórico pasado ha tenido un impacto sobre la negociación colectiva ya sea en mayor o menor medida y cada una de las etapas sirve de precedente a la anterior.

Como he reflejado con anterioridad, antes de la Democracia ya se podían observar intentos de instauración de la negociación colectiva con el fin de aliviar la conflictividad social, pero no sería hasta la llegada del periodo democrático cuando se instauraría de manera real como un elemento social básico. Es importante a su vez resaltar, que el cambio principal de todas las etapas ha sido el agente social beneficiario y protagonista del proceso negociador. En los inicios de la negociación colectiva que se remonta a mediados del siglo XIX, surgieron las primeras formas de asociacionismo con el reconocimiento del derecho de asociación en el año 1869, que se reforzó con la Constitución de 1876. Los sindicatos de trabajadores comienzan a nacer en esta etapa y aumentan en número de afiliados con la crisis española de 1917. Esta primera etapa finalizó con la Dictadura de Primo de Rivera, la cual realizó aportaciones principalmente en materia de legislación laboral con el Código de Trabajo de 1926. De este periodo surgirían también los primeros Comités Paritarios, organismos institucionales creados con el fin de abordar los conflictos colectivos existentes. Estos, serían sustituidos por los Jurados Mixtos durante la II República, que comenzarían a funcionar con la entrada en vigor de la Ley de Jurados Mixtos de noviembre de 1931. En el periodo de la dictadura franquista, volverían los ya mencionados Comités Paritarios, que, aunque estaban creados con el mismo fin, el libre asociacionismo reconocido con anterioridad ya no era legal, los conflictos colectivos no se manifestaban del mismo modo, aunque a pesar de esto seguían existiendo, los Comités Paritarios tendieron a actuar en favor del estado y empresario.

A pesar de todos los hechos trascendentes que ocurrieron durante todos estos años, no sería hasta la instauración de la democracia a partir del año 1975, cuando empezaría a establecerse lo que actualmente conocemos como negociación colectiva. Sin embargo, coincidiendo con la expresión de Ángeles Barrio (2014):

“Reducir el análisis de la institucionalización de los derechos sindicales y de la negociación colectiva en España a la época de la transición democrática, como parte de lo que hoy entendemos como concertación social, considerando la etapa final del franquismo como una fase antecesora de la actual concertación social, como se suele hacer en el campo de las ciencias sociales, reduce el proceso histórico de la lucha por los derechos de representación sindical a un epifenómeno del proceso de formación de los grupos de interés, obviando el carácter determinante de otros factores, políticos, sociales, económicos o culturales, propiamente históricos, que concurren en él, y lo recorren desde el origen hasta hoy mismo”

6. Bibliografía

Aunos Perez, E. (s.f). La organización corporativa del trabajo. Publicaciones del Consejo Superior de Trabajo, Comercio e Industria, pp. 38 y 39.

Babiano, J., Perez, J.A., Tébar Hurtado, J. (2013). La huelga general en el siglo XX español: retórica, mito e instrumento. Colección Estudios, Nº 66.

Barrio Alonso, A. (2014). Por la razón y el derecho. Historia de la negociación colectiva en España (1850-2012). Granada, España: Comares.

Casas Sánchez, J.L., Durán Alcalá, F. (2009). 1931-1936, De la República democrática a la sublevación militar. Córdoba: Diputación de Córdoba: Universidad de Córdoba: Patrimonio "Nuevo Alcalá Zamora y Torres".

Connelly Ullman, J. (1972). La semana trágica. Barcelona, España: Ariel.

Estadella J., Arán, J. (1936). El fracaso de los Jurados Mixtos, hacia una profunda reforma de los organismos de política social. Madrid, España: Reus. p.195.

Fuentes Quintana, E. (1984). El Plan de Estabilización económica de 1959, veinticinco años después. Información comercial española, Nº 612-613, p.35.

Gorelli Hernández J., (2014). El derecho a la negociación colectiva: "*Liber Amicorum*" Profesor Antonio Ojeda Avilés. Sevilla, España: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Kerr, C., Dunlop, J.T., Harbison, F., Myers, C.A. (1960). Industrialism and Industrial Man: The problems of labor and management in Economic Growth. Cambridge, United Kingdom: Harvard University Press.

Lacomba Avellán, J. A, (1970). La Crisis española de 1917. Madrid, España: Ciencia nueva.

Martin- Granizo, L., Gonzalez- Rothvoss, M. (1934). Derecho social. Madrid, España: Reus.

Molinero Ruiz, C., Ysas, P. (2008). La anatomía del franquismo: de la supervivencia a la agonía, 1945- 1977. Barcelona, España: Crítica.

Ortiz de Orruño Legarda, J. M., Ugarte Tellería, J., Rivera Blanco, A. (2008). Movimientos sociales en la España contemporánea. Madrid, España: Abada.

Peirats, J. (1988). La CNT en la revolución española. Tomo I. Madrid, España: Madre Tierra.

Perez Dominguez, C.A, (s.f). El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente. Anales de estudios económicos y empresariales. Nº 9, pp 273- 292.

Rodriguez, C. España Enciclopedia Jurídica Online: Negociación Colectiva en España. Disponible en <https://espana.leyderecho.org/negociacion-colectiva/>

Rojo Cagigal, J.C. (2009). Las instituciones para la negociación colectiva en España en el siglo XX. Revista empresa y humanismo, vol.12, Nº1, pp 89-120.

Ruiz Resa, J. (2015). Los derechos de los trabajadores en el franquismo. Madrid, España: Dykinson, p.572.

Salort i Vives, S. (2012). Revoluciones industriales, trabajo y estado de bienestar. Madrid, España: Sílex.

Sánchez Recio, G. (2002). Instituciones y sociedad en el franquismo. Pasado y Memoria. Revista de historia contemporánea. Nº1, p 11.

Sánchez Reinón, M. (1996). El conflictivo y problemático proceso histórico de institucionalización de la negociación colectiva en España (1873-1936). Cuaderno de relaciones laborales, Nº9.

Soto Carmona, A. (1989). El trabajo industrial en la España Contemporánea (1874-1936). Barcelona: Anthropos.

Unión General de Trabajadores (1888-2005). Un breve resumen de nuestra historia. Disponible en <http://portal.ugt.org/ugtpordentro/historia.htm>

Valero- Oteo, I. (2019). La negociación colectiva en España: una evolución imperfecta. Lurralde: Investigación y espacio. Nº42. pp 151-163.