
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Coronado Fernández, Lucia. *Del control franquista a la libertad sindical : la transformación del sindicalismo español (1939-1980)*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Relacions laborals). 42 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331868>

under the terms of the  license.



**DEL CONTROL FRANQUISTA A LA LIBERTAD SINDICAL: LA
TRANSFORMACIÓN DEL SINDICALISMO
ESPAÑOL (1939–1980)**

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

Autora: LUCÍA CORONADO FERNANDEZ

Tutor: MARC HERNANDEZ VALLES

Curso Académico: 2025-2026

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado se centra en analizar la transformación estructural y jurídica del sindicalismo en España durante el periodo comprendido entre 1939 y 1980. El estudio parte del análisis del régimen franquista, cuya instauración supuso un periodo de supresión del pluralismo y la libertad sindical, instaurando un modelo corporativo y estatal de representación obligatoria, esto fue logrado mediante la imposición del denominado sindicalismo vertical, articulado a través de la Organización Sindical Española.

A través de la revisión de fuentes bibliográficas, jurídicas e históricas, se examina cómo el sindicalismo logró pasar de un control y represión absoluta a convertirse en un pilar fundamental para la democratización del país. El trabajo concluye con el estudio de la consolidación del nuevo modelo de libertad sindical alcanzado con la Constitución de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Palabras clave: libertad sindical, pluralismo, franquismo, represión, sindicato, entrismo

ABSTRACT

This Final Degree Project focuses on analysing the structural and legal transformation of trade unionism in Spain during the period between 1939 and 1980. The study begins with an analysis of the Franco regime, whose establishment led to a period of suppression of pluralism and trade union freedom, with the imposition of so-called vertical trade unionism, articulated through the Spanish Trade Union Organisation.

Through a review of bibliographic, legal and historical sources, it examines how trade unionism managed to move from absolute control and repression to becoming a fundamental pillar for the democratisation of the country. The thesis concludes with a study of the consolidation of the new model of trade union freedom achieved with the 1978 Constitution and the 1980 Workers' Statute.

Keywords: trade union freedom, pluralism, Francoism, repression, trade union, entryism.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7
1.1 Justificación	8
1.2 Objetivos	8
1.3 Metodología	9
2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SINDICALISMO ANTES DEL FRANQUISMO	10
2.1. Nacimiento del sindicalismo en Europa: revolución industrial y primeras asociaciones obreras	10
2.2. El sindicalismo en España en el siglo XIX y principios del XX	11
2.3. El pluralismo sindical en la Segunda República	12
2.4. La Guerra Civil y el colapso del sistema sindical republicano	13
3. EL MODELO SINDICAL FRANQUISTA: BASES IDEOLÓGICAS Y JURÍDICAS (1939–1958)	15
3.1. Nacional-sindicalismo y destrucción del pluralismo sindical	15
3.2. El Fuero del Trabajo (1938) y la Ley de Unidad Sindical	16
3.3. La Organización Sindical Española como sindicato único: estructura y funciones	17
3.4. Control social y laboral: ausencia de derechos colectivos, ilegalidad de la huelga y represión	18
4. FUNCIONAMIENTO Y CRISIS DEL SINDICATO VERTICAL (1958–1975)	21
4.1. La Ley de Convenios Colectivos de 1958 y la negociación controlada	21
4.2. La representación en la empresa y el papel del sindicato vertical	22
4.3. El crecimiento económico y la nueva clase trabajadora	23
4.4. El sindicalismo de oposición: del “entrismo” a la deslegitimación del modelo vertical	24
5. LA TRANSICIÓN SINDICAL: DEL FIN DEL FRANQUISMO A LA CONSTITUCIÓN (1975–1978)	26
5.1. Desmontaje del sindicato vertical y recuperación del pluralismo	26
5.2. Los Pactos de la Moncloa y el papel de los sindicatos en la democratización	27
5.3. Reconocimiento constitucional de derechos colectivos	28

6. CONSOLIDACIÓN DEL NUEVO MODELO SINDICAL (1978–1980)	30
6.1. Influencia del Derecho internacional del trabajo (OIT)	30
6.2. Configuración del sistema democrático de relaciones laborales	31
6.3. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 y el marco legal de la libertad sindical	32
6.4. Del sindicalismo de control al sindicalismo pluralista: principales transformaciones	34
7. CONCLUSIONES	36
8. BIBLIOGRAFÍA	38
9. OTROS MATERIALES	41

ABREVIATURAS

ABI	Acuerdo Básico interconfederal
AISS	Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales
AIT	Asociación Internacional de los Trabajadores
ART.	Artículo
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CNT	Confederación Nacional del Trabajo
ET	Estatuto de Trabajadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSE	Organización Sindical Española
TOP	Tribunal de Orden Público
UGT	Unión General de Trabajadores
USO	Unión Sindical Obrera

1. INTRODUCCIÓN

La evolución de las relaciones laborales en España a lo largo del siglo XX no puede entenderse como una evolución lineal y pacífica, sino como un proceso de rupturas y transformaciones estructurales que reflejan la inestabilidad política del país. El paso del pluralismo sindical de la Segunda República hacia la rigidez del régimen franquista supuso no solo una involución en materia de derechos, sino la instauración de un modelo de control social y laboral sin precedentes en la península. En este contexto, tal como señala Riccardo Campa, este tipo de sistemas autoritarios se distingue porque el ciudadano tiende a reducir su visión social a la esfera íntima, con el fin de potenciar al máximo una colectividad que se transforma en una “máquina energética” centralizada al servicio del Estado¹.

El presente Trabajo de Fin de Grado se propone analizar la transformación jurídica y estructural del sindicalismo español entre 1939 y 1980, un periodo que abarca desde la imposición de un modelo corporativo de “unidad, totalidad y jerarquía” propio del nacionalsindicalismo hasta la consolidación de un sistema de libertades colectivas garantizado por la Constitución de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

A través de este trabajo, se examinará la tensión entre la represión oficial y la resistencia obrera. Se analizará cómo el sindicalismo consiguió sobrevivir en la clandestinidad y, de forma más estratégica, mediante la táctica del “entrismo”, infiltrándose en las estructuras de la Organización Sindical Española (OSE) para socavarlas desde dentro. Este proceso no fue solo interno, por ello se analiza el papel determinante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como factor de presión externa, dado que la influencia de la OIT fue fundamental para forzar la normalización de los estándares internacionales en el sistema español.

Cabe precisar que, dada la naturaleza del periodo analizado, el presente trabajo presenta una limitación metodológica inevitable, que es la carencia de un extenso análisis de fuentes jurisprudenciales durante la dictadura. La ausencia de libertades públicas, unida a la ilegalidad de la huelga y de la asociación sindical libre, impidió el desarrollo de un cuerpo doctrinal equiparable al de un Estado de derecho consolidado. Por ello, si bien se incorporan sentencias clave del Tribunal Constitucional que definieron el modelo a partir de 1978, el estudio del periodo dictatorial se ha centrado necesariamente en la legislación corporativa,

¹ Campa. R. (1976). El sindicalismo en una sociedad en transformación. *Revista de instituciones Europeas*, (2), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1427657.pdf> p.310

especialmente el Fuero del Trabajo y las Leyes de Bases de la Organización Sindical, además de en la revisión crítica de la doctrina nacionalsindicalista.

Esta carencia de jurisprudencia no es accidental, sino inherente de un modelo donde la autoridad política asume un papel notarial y ejecutor de voluntades centralizadas, sustituyendo la autonomía de las partes por la intervención estatal.

Por último, el trabajo aborda el papel de los Pactos de la Moncloa como mecanismo de estabilización no solo económica, sino fundamentalmente política. A través de un análisis histórico-jurídico, se concluye con una valoración crítica de los mecanismos de concertación y negociación colectiva que definieron el marco actual de las relaciones laborales. En definitiva, este análisis histórico-jurídico pretende demostrar que la democratización de España fue inseparable de la recuperación de la autonomía colectiva. Se analiza cómo, a partir de 1978, se produce el tránsito hacia un sistema donde el sindicato es reconocido por fin como una institución esencial para la defensa de los intereses económicos y sociales, configurando el mapa sindical dual y pluralista que rige las relaciones laborales en la actualidad.

1.1 Justificación

La realización de este trabajo se justifica, en primer lugar, por la necesidad de comprender que el actual sistema de relaciones laborales en España no es un producto espontáneo, sino el resultado de una compleja transformación jurídica. Esta investigación se justifica en el hecho de que es esencial conocer la evolución histórica para entender los cambios normativos, no se puede analizar la libertad sindical actual sin estudiar el sindicalismo vertical, ya que muchas de las dinámicas actuales son fruto de la respuesta y resistencia frente al modelo autoritario.

1.2 Objetivos

El objetivo general que se pretende demostrar en este trabajo es cómo el modelo de unidad y control del nacionalsindicalismo fracasó en su intento de anular el conflicto de clases, analizando las contradicciones legales y sociales que permitieron a los trabajadores organizarse desde la clandestinidad y la infiltración hasta recuperar la libertad sindical.

Para desarrollar este objetivo principal, la investigación se apoya en una serie de objetivos específicos que comienzan por explicar la estructura y fundamentación ideológica de la Organización Sindical Española (OSE) como órgano de control político y social. A

continuación, se busca identificar los hitos de ruptura interna, como sería la Ley de Convenios Colectivos de 1958, para posteriormente analizar la relevancia de factores externos, concretamente la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Finalmente, el trabajo se orienta a examinar la transición normativa que culmina en la Constitución Española de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

1.3 Metodología

Para llevar a cabo estos objetivos, la metodología empleada en este trabajo se ha basado en un enfoque cualitativo. En primer lugar, se ha efectuado una revisión bibliográfica con una búsqueda y análisis de los autores fundamentales que han teorizado sobre la evolución de la libertad sindical. Destacan las aportaciones de Palomeque López sobre el marco jurídico y el funcionamiento de la práctica sindical², así como de Riccardo Campa sobre la visión social del sindicalismo en regímenes autoritarios³.

En segundo lugar, se ha analizado de manera crítica el marco normativo comprendido entre 1939 y 1980. Dentro de la etapa dictatorial, el estudio se centra en el Fuero del Trabajo (1938) y la Ley de Unidad Sindical (1940) por ser la base de la negación de la libertad sindical. Para la etapa de transición, se destaca la Ley 19/1977 y finalmente, la Constitución de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores (1980). Este análisis legislativo se complementa finalmente con una selección de sentencias claves del Tribunal Constitucional, como la STC 11/1981, fundamentales para definir el contenido esencial de la libertad sindical y el derecho a la huelga en el nuevo marco democrático.

² Palomeque López, M. C. (2009). *El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social* (Documento de trabajo 149/2009). Fundación Alternativas. <https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/91d437c03a91baa1e92ebefe20e606ad.pdf>.

³ Campa, R. (1976). El sindicalismo en una sociedad en transformación. *Revista de instituciones Europeas*, (2), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1427657.pdf> pp.309-328

2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SINDICALISMO ANTES DEL FRANQUISMO

2.1. Nacimiento del sindicalismo en Europa: revolución industrial y primeras asociaciones obreras

En la Europa del siglo XVIII, la vida económica y social se organizaba a través de gremios; estos regulaban los oficios, controlaban el acceso al trabajo y disfrutaban de una serie de privilegios y libertades. Este orden social era cada vez más objeto de debate en Europa, concretamente, en países como Francia en 1776 o los Países Bajos austriacos en 1786, se efectuaron una serie de reformas que tenían como objetivo abolir todas las corporaciones y gremios, y por ende poner fin a sus privilegios y libertades particulares. Pese a los esfuerzos, las reformas encontraron una fuerte resistencia y no acabaron prosperando. En paralelo, en diversos estados alemanes también empezaron a circular propuestas que apuntaban a un nuevo modelo de organización social.

Pero el verdadero punto de inflexión se produjo con la Revolución Francesa. En la sesión del 4 de agosto de 1789, la Asamblea Nacional abolió los gremios, con la intención de instaurar los principios de igualdad y libertad en el mundo del trabajo⁴. Esta desarticulación se materializó en la Ley d'Allarde⁵, dejando un vacío normativo que los jornaleros ocuparon para organizarse en huelgas y reclamar mejoras salariales. Dando lugar a un aumento de la conflictividad, que en algunos casos desencadenó episodios violentos, y empezó a percibirse como una amenaza para la estabilidad de la economía.

Como respuesta, la Asamblea promulgó la Ley Le Chapelier el 14 de junio de 1791⁶. Una norma represiva que prohibía las asociaciones profesionales, tanto de patronos como de trabajadores, y bajo sanciones severas prohibió las agrupaciones para actuar colectivamente con el fin de mejorar sus condiciones laborales⁷.

⁴ Fitzsimmons, M. P. (1987). The National Assembly and the Abolition of Guilds in France. *The Historical Journal*, 30(3), 513-524. <https://www.cambridge.org/core/journals/historical-journal/article/abs/national-assembly-and-the-abolition-of-guilds-in-france/9D55648E46C19E46BEBD998F15711EC8>

⁵ La Ley d'Allarde (2-17 de marzo de 1791) se trata de una norma fundamental de la Revolución Francesa, abolió los gremios y corporaciones de oficios en Francia. Proclamó la libertad de empresa y el derecho al trabajo, eliminando las trabas feudales existentes hasta la fecha.

⁶ La ley Le Chapelier, ley promulgada en Francia en el año 1791 durante la Revolución, abolió los gremios y prohibió las asociaciones de trabajadores y empresarios, incluyendo los sindicatos y huelgas. Es una ley basada en el liberalismo económico.

⁷ Britannica, T. Editors of Encyclopaedia (2024). Loi Le Chapelier. *Encyclopedia Britannica*. <https://www.britannica.com/topic/Loi-Le-Chapelier>

Mientras que en Francia y gran parte de Europa predominó esta etapa de represión, en el Reino Unido la evolución tomó un camino distinto. Tras las Combination Acts a finales del siglo XVIII para prohibir las asociaciones de trabajadores⁸, la presión social forzó una transición hacia la tolerancia, culminando en la Trade Union Act de 1871, que otorgó estatus legal a los sindicatos y marcó el camino que seguiría el resto del continente.

2.2. El sindicalismo en España en el siglo XIX y principios del XX

El punto de partida para poder analizar la evolución histórica del sindicalismo español se ubica en el año 1836. Este periodo supone un momento clave para el nacimiento de la regulación de la libertad sindical, debido a que suceden una serie de acontecimientos políticos, económicos y sociales que así lo permiten.

La desaparición del sistema gremial no fue inmediata ni lineal. La transición desde los privilegios estamentales hacia la libre contratación se consolidó gracias a dos Reales Decretos: el del 20 de enero de 1834, que suprime el fuero privilegiado de los gremios, y el del 2 de diciembre de 1836⁹, que completó la apertura del mercado de trabajo, consagrando el libre ejercicio de cualquier oficio y profesión.

No obstante, esta liberalización económica inicial carecía de equilibrios sociales, resultando en el mantenimiento de la precariedad en las condiciones laborales, los abusos y las restricciones existentes en materia laboral; esta combinación hace más latente la necesidad de una regulación laboral. El primer reconocimiento legal de un derecho genérico de asociación se registró en 1868¹⁰, consolidándose con la Constitución de 1869, que por primera vez otorgó rango constitucional a la libertad de asociación y de reunión.

Conforme a este marco legal, el movimiento obrero evolucionó desde las iniciales "Sociedades de Socorros Mutuos" hacia un sindicalismo de clase más estructurado, impulsado por la influencia de la Primera Internacional (AIT) y la llegada de ideologías marxistas y anarquistas a la península, que facilitaron la formación de la estructura obrera. No

⁸ *Combination Act* 1799 (39 Geo. III, c. 81) y *Combination Act* 1800 (39 & 40 Geo. III, c. 106). Estas leyes prohibieron la organización obrera y las huelgas hasta su derogación en 1824.

⁹ Real Decreto de 2 de diciembre de 1836 sobre libertad de industria, comercio y profesiones (Gaceta de Madrid).

¹⁰ Decreto de 20 de noviembre de 1868 sobre el derecho de asociación. *Gaceta de Madrid*, 326, de 21/11/1868

obstante, fue la Ley de Asociaciones de 1887¹¹ la que otorgó protección legal definitiva, permitiendo la formalización de las entidades sindicales: la Unión General de Trabajadores (UGT) en 1888 y la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) en 1910.

En definitiva, este proceso marcó la culminación del tránsito de la libertad industrial a la libertad sindical, delineando el panorama de la acción colectiva en la España contemporánea.

2.3. El pluralismo sindical en la Segunda República

La década de los años treinta en España estuvo marcada por los profundos cambios políticos, sociales y económicos. La Segunda República (1931-1936) representó la máxima expresión de libertad sindical previa a la Guerra Civil. Con el artículo 39 de la Constitución de 1931, España proclamó por primera vez la libertad de sindicalización como un derecho autónomo y específico¹², y no como una simple variante de la libertad de asociación.

Este avance se completó con la Ley de Asociaciones Profesionales de 1932, que subraya la libertad de sindicación de manera incondicional, sin restricciones ni obstáculos que puedan suscitar alguna reserva. Bajo este marco legal, se consolida un sistema de pluralismo sindical, el cual se define por permitir “la existencia de organizaciones sindicales diversas, de desigual entidad representativa y, por tanto, desiguales en el plano jurídico”¹³ que coexisten para la defensa de los intereses de los trabajadores. Además de suponer el pilar jurídico que rige los sindicatos como agentes activos de la relación laboral. Bajo este marco legal, se permite la organización tanto de sindicatos como de patronales; no obstante, el artículo 2 establece una clara imposibilidad de las asociaciones mixtas, al establecer: “habrán de estar constituidas exclusivamente: las primeras, por patronos, y las segundas, por obreros”¹⁴, para así asegurar la autonomía y evitar interferencias a la hora de defender los intereses.

Dentro del marco jurídico de la Segunda República, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 destaca como pieza fundamental. Esta ley limitaba la libertad contractual en favor de los

¹¹Ley de Asociaciones de 30 de junio de 1887. *Gaceta de Madrid*, 193, de 12 de julio de 1887 105-106 <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1887/193/A00105-00106.pdf>

¹² Constitución de la República Española de 9 de diciembre de 1931, *Gaceta de Madrid*, 344, Art. 39

¹³ Mercader Uguina, J. R (Coord.), Muñoz Ruiz, A. B., Aragón Gómez, C., Nieto Rojas, P., Delgado Ruiz, J., Moreno Solana, A., Gimeno Díaz de Atauri, P., Pérez del Prado, D. (2009) *VII. Libertad Sindical, Representación en la empresa y conflictos colectivos. Justicia Laboral: Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (39), <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/b7b25a96-d5a6-4dfc-ad07-45dea785773e/content> p. 193

¹⁴ Ley de Asociaciones Profesionales de Patronos y Obreros de 8 de abril de 1932. *Gaceta de Madrid*, 105, de 14 de abril de 1932, 329-344 <https://www.boe.es/gazeta/dias/1932/04/14/pdfs/GMD-1932-105.pdf>

trabajadores para proteger sus intereses, y abogaba por la conciliación como método de resolución de los conflictos de intereses entre la patronal y los obreros a través de los Jurados Mixtos¹⁵.

Este modelo de pluralismo, que buscaba canalizar la lucha de clases a través de la mediación institucional de los Jurados Mixtos, representó la máxima expresión de libertad sindical previa a 1936. Sin embargo, su eficacia se vio severamente lastrada por la desconfianza de sectores anarcosindicalistas (CNT), que eran partidarios de una acción directa frente a la mediación estatal.

Este proceso normativo, caracterizado por la transición de la mera tolerancia asociativa al reconocimiento del derecho, sentó las bases para la consolidación de las grandes centrales sindicales que definirían la conflictividad social y la negociación colectiva en España durante los primeros años del siglo XX.

2.4. La Guerra Civil y el colapso del sistema sindical republicano

Durante el período republicano, la crispación social y la inestabilidad política fueron en aumento, hasta que el 18 de julio de 1936 los generales Francisco Franco y Emilio Mola dieron un golpe de Estado, que fracasó y, como consecuencia, se inició una guerra civil que tuvo su fin en 1939 con la victoria de las fuerzas franquistas, lideradas por Franco y, consecuentemente, instaurando una dictadura. Este régimen se caracterizó por imponer a toda la población una ideología fascista, calificada como ultranacionalista, ultracatólica, represiva y militar.

La dictadura franquista se configuró como un modelo de Estado de carácter antiliberal y antimarxista, un régimen basado en mantener el orden y la autoridad, además de tener un carácter antidemocrático y arbitrario, eliminado por completo todas las garantías democráticas logradas en la etapa republicana. Bajo la Ley de Responsabilidades Políticas de 1939, se ilegalizaron todos los partidos y sindicatos previos, se incautaron bienes y persiguieron a sus organizaciones.

La base jurídica de este nuevo orden laboral se estableció en el Fuero del Trabajo de 1938, donde el interés general se debía priorizar frente al particular, al igual que la libertad

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión. (22 de noviembre de 1931). Ley relativa al contrato de trabajo. *Gaceta de Madrid*, 326, <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/22/pdfs/GMD-1931-326.pdf>

colectiva frente a la libertad individual¹⁶. En este contexto, el régimen franquista llevó a cabo la ilegalización de la libertad sindical y del sindicalismo de clase, sustituyéndolos por un sistema de sindicación obligatoria a través del Sindicato Vertical. Como señala Palomeque López, esta institución operó como una corporación de derecho público bajo la dirección suprema del Estado, transformando la concepción original del sindicato de un órgano de defensa a uno de disciplina pública¹⁷. Se trata de una organización unitaria y de tipo vertical que integraba obligadamente a empresarios y trabajadores, convirtiéndose en una de las instituciones fundamentales dentro de la estructura política y económica del régimen franquista.

El Estado articuló un sistema de encuadramiento obligatorio a través de la Organización Sindical Española (OSE), institución a partir de la cual se debía llevar a cabo la política social del nuevo régimen¹⁸. Además, también existían los Sindicatos Nacionales, definidos como corporaciones de derecho público donde se integraban las respectivas uniones de empresarios, trabajadores y técnicos¹⁹.

Este modelo buscaba subordinar los intereses particulares al “bien común” definido por el Estado, convirtiendo al sindicato en un instrumento de disciplina laboral y propaganda política, perdiendo así su función original de defensa de los derechos de los trabajadores.

¹⁶ Giménez Martínez, M. Á. (2014). *El Estado franquista: fundamentos ideológicos, bases legales y sistema institucional* / Miguel Ángel Giménez Martínez; prólogo de Juan Sisinio Pérez Garzón. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, p. 71.

¹⁷ Palomeque López, M.C (2009). *El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social* (Documento de trabajo 149/2009). Fundación Alternativas. <https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/91d437c03a91baa1e92ebefe20e606ad.pdf> p.12

¹⁸ Giménez Martínez, M. Á. (2014). *El Estado franquista: fundamentos ideológicos, bases legales y sistema institucional* / Miguel Ángel Giménez Martínez; prólogo de Juan Sisinio Pérez Garzón. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, p.432

¹⁹ Ley sindical, art. 24

3. EL MODELO SINDICAL FRANQUISTA: BASES IDEOLÓGICAS Y JURÍDICAS (1939–1958)

3.1. Nacional-sindicalismo y destrucción del pluralismo sindical

Con el inicio de la dictadura, se produjo un cambio en la estructura sindical que supuso la transformación de su direccionalidad y de la concepción original del sindicato. Por consiguiente, la libertad sindical dejó de existir; en su lugar, la nueva base ideológica se fundamentó en el nacional-sindicalismo, una doctrina que rechazaba tanto el liberalismo capitalista como el socialismo marxista por considerarlos factores de división nacional²⁰.

Se abolieron todos los partidos políticos y sindicatos, instaurándose un único partido denominado la FET de las JONS y un único sindicato, conocido como la OSE (Organización Sindical Española). El “Nuevo Estado” se configuró como un sistema totalitario donde el “Caudillo” era el órgano soberano y el centro del ordenamiento, que tenía un poder originario que encontraba justificación solo en sí mismo²¹. Bajo esta estructura, el Estado asumió el papel de mediador único y supremo en las relaciones laborales, eliminando cualquier manifestación de autonomía colectiva para evitar la lucha de clases.

La destrucción del pluralismo sindical se ejecutó a través de dos vías complementarias: por un lado, la Ley de Responsabilidades Políticas de 1939, mediante la cual se ilegalizaron todas las organizaciones sindicales existentes hasta la fecha, fundamentalmente la UGT y la CNT, y se incautaron bienes y patrimonios, eliminando cualquier base logística para la resistencia obrera. En segundo lugar, se implantó el modelo del Sindicato Vertical que, a diferencia de los sindicatos de clase, era un modelo unitario, obligatorio y jerárquico.

Este periodo (1939-1958) se caracteriza por un monolitismo absoluto. Como indica Palomeque López, la Organización Sindical Española funcionó como una corporación de derecho público subordinada al poder público²². El sindicato no era un instrumento de defensa del trabajador, sino un órgano de disciplina pública y transmisión de las órdenes estatales hacia la producción.

²⁰Decreto de 9 de marzo de 1938 aprobando el Fuero del Trabajo. *Boletín Oficial del Estado*. 505, de 10 de marzo de 1938, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1938-3093>

²¹ Giménez Martínez, M. Á (2014). *El Estado franquista: fundamentos ideológicos, bases legales y sistema institucional* / Miguel Ángel Giménez Martínez; prólogo de Juan Sisinio Pérez Garzón. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. p.195

²² Palomeque López, M.C (2009). *El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social* (Documento de trabajo 149/2009). Fundación Alternativas. <https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/91d437c03a91baa1e92ebefe20e606ad.pdf> p.12

En terminología oficial, la figura del “trabajador” fue sustituida por la de “productor”, encuadrando a patronos y obreros en ramas de producción o servicios vigiladas por el Estado²³. En este contexto, la libertad sindical fue suprimida y la jerarquía de la OSE no era elegida por los trabajadores, sino nombrada directamente por el partido único²⁴.

3.2. El Fuero del Trabajo (1938) y la Ley de Unidad Sindical

El marco legal del sindicalismo franquista se estableció con el Fuero del Trabajo de 1938²⁵, donde fueron definidos los principios del “Nuevo Estado” y se consolidó un modelo sindical que era dirigido y controlado verticalmente. Cabe destacar que su promulgación se produjo el 9 de marzo de 1938, antes de finalizar la Guerra Civil, presentándose como el rostro social de la dictadura. Su contenido recoge rasgos del tradicionalismo corporativista, el sindicalismo católico y el nacionalsindicalismo falangista, para así obtener un proyecto social que pusiera fin a la conflictividad obrera.

Se configura como esencia del nacionalsindicalismo y constituye la fuente primaria del Derecho Laboral franquista, con una especial reserva para la rama sindical, que veremos desarrollada en la Ley de Unidad Sindical de 1940. El Fuero deja clara su posición del Estado como regulador de las relaciones sociales. En su Declaración II establece la existencia de varios derechos laborales mínimos sin hacer referencia a la acción sindical, otorgando el protagonismo exclusivo al Estado.

De este modo, dichos derechos no se presentan como conquistas de los trabajadores, sino como concesiones del Estado; esto evidencia el carácter paternalista de la normativa. Sin embargo, es la Declaración XIII del Fuero del Trabajo la que configura el sindicato vertical como herramienta fundamental para el control de las relaciones laborales. En su primer apartado decreta que “la Organización Nacional-Sindicalista del Estado se inspirará en los principios de unidad, totalidad y jerarquía”²⁶.

²³ Fuero del Trabajo de 10 de marzo de 1938, *Boletín Oficial del Estado*, 505, Declaración XIII

²⁴ Giménez Martínez. M. Á (2014). *El Estado franquista: fundamentos ideológicos, bases legales y sistema institucional* / Miguel Ángel Giménez Martínez; prólogo de Juan Sisinio Pérez Garzón. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. p.195

²⁵ El fuero del Trabajo (1938) fue una de las leyes fundamentales del Franquismo con principios de inspiración católica, falangista y corporativista. En él se establecieron las bases de la política social y laboral del régimen, influido por el contexto totalitario europeo pero con un discurso propio, vinculado a la tradición española y a la doctrina social de la Iglesia

²⁶ Fuero del Trabajo de 10 de marzo de 1938, *Boletín Oficial del Estado*, 505. Declaración XIII.1

Más tarde, la Ley de Unidad Sindical de 26 de enero de 1940²⁷ ratificó el monopolio del sindicato único y se prohibió cualquier otra forma de organización laboral, consolidando la supresión de las centrales sindicales de clase iniciada en 1936. Finalmente, con la Ley de Bases de la Organización Sindical de 1943 se dispuso que los obreros y los empresarios debían agruparse por ramas de producción dentro de los denominados Sindicatos Nacionales, definidos como corporaciones de derecho público donde se integraban las respectivas uniones de empresarios, trabajadores y técnicos²⁸. Convirtiendo así la Organización Sindical en una herramienta de control público subordinada a FET de las JONS²⁹.

3.3. La Organización Sindical Española como sindicato único: estructura y funciones

El sindicalismo vertical franquista se fundamentaba en tres principios: unidad, totalidad y jerarquía. En virtud de estos, se prohibió la existencia de cualquier otro sindicato fuera del control estatal, se impuso la afiliación de todos los trabajadores y empresarios para anular la lucha de clases y se estableció una estructura piramidal para garantizar el control absoluto del Estado. La autoridad emanaba de forma descendente desde los altos cargos del gobierno: el Delegado Nacional y el Secretario General, posicionando a la organización como una herramienta clave de la política intervencionista del régimen³⁰.

A través de la Organización Sindical Española (OSE), constituida formalmente en 1940, el Estado ejercía un control absoluto sobre la política social. Su afiliación obligatoria afectaba tanto a obreros como a empresarios, y tanto a empresas públicas, privadas o mixtas, reprimiendo así cualquier forma de oposición o pluralismo ideológico laboral.

Siguiendo la estructura interna del sindicato vertical, una vez dentro de la unidad de producción, los trabajadores y técnicos formaban secciones sindicales, integradas por dos figuras representativas: los enlaces sindicales y los vocales de los Jurados de Empresa. Estos últimos eran encargados de llevar a cabo acciones de representación y elegían a los delegados encargados de representar a cada unidad productora frente a los propietarios y gerentes de la

²⁷ La Ley de Unidad Sindical (1940) estaba inspirada en los principios falangistas y en la organización corporativa y articulaba a empresarios y trabajadores bajo un mismo marco jerárquico. Esta ley consolidó la estructura del sindicato vertical como la única forma de representación laboral durante el Franquismo

²⁸ Ley sindical, art. 24

²⁹ Ley de Bases de la Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940. *Boletín Oficial del Estado*, 342, de 7 de diciembre de 1940, Base IV

³⁰ Giménez Martínez. M. Á (2014). *El Estado franquista: fundamentos ideológicos, bases legales y sistema institucional* / Miguel Ángel Giménez Martínez; prólogo de Juan Sisinio Pérez Garzón. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. p.432

empresa. A partir de estos elementos, se formaron las uniones sindicales, que constituían la base de la agrupación simple en el sistema³¹.

Además, también existían los Sindicatos Nacionales, definidos anteriormente como corporaciones de derecho público e instrumentos del Estado y del partido único (FET de las JONS), estos organismos encuadraban a todos los trabajadores y empresarios pertenecientes a un mismo sector productivo, con el fin de asegurar el cumplimiento de las directrices estatales³². Cada sindicato nacional contaba con un presidente y una Junta General, donde esta se componía, de forma paritaria, de los vocales elegidos por las correspondientes uniones de empresarios y trabajadores y técnicos, garantizando la disciplina sectorial³³.

En definitiva, a pesar de su complejidad y la apariencia de una verdadera institución de representación, la OSE³⁴ no dejaba de ser una pura congregación artificial de asociaciones heterogéneas, vinculadas al partido único. Su objetivo primordial era garantizar la disciplina social y la absoluta subordinación de la producción al interés nacional³⁵.

3.4. Control social y laboral: ausencia de derechos colectivos, ilegalidad de la huelga y represión

Pese a los intentos del régimen por imponer sus directrices, el conflicto de intereses entre trabajadores y empresarios fue una realidad persistente que el franquismo trató de neutralizar. Para ello, el régimen trasladó la cuestión laboral al ámbito del orden público, prohibiendo cualquier tipo de forma de protesta laboral, como la huelga. De este modo, el sistema no solo operó como un instrumento de control, sino como un mecanismo de coacción que impedía cualquier forma de defensa de los intereses de los trabajadores, priorizando siempre la estabilidad política del sistema.

³¹ Giménez Martínez. M. Á (2014). *El Estado franquista: fundamentos ideológicos, bases legales y sistema institucional* / Miguel Ángel Giménez Martínez; prólogo de Juan Sisinio Pérez Garzón. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. p.440

³² Ley Sindical, art.50

³³ Giménez Martínez. M. Á (2014). *El Estado franquista: fundamentos ideológicos, bases legales y sistema institucional* / Miguel Ángel Giménez Martínez; prólogo de Juan Sisinio Pérez Garzón. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. p.446

³⁴ Estructura sindical oficial del franquismo establecida en 1940 e integrada por trabajadores, técnicos y empresarios dentro del mismo sindicato, sin permitir la existencia de organizaciones sindicales alternativas ni libertad de asociación.

³⁵ Giménez Martínez. M. Á (2014). *El Estado franquista: fundamentos ideológicos, bases legales y sistema institucional* / Miguel Ángel Giménez Martínez; prólogo de Juan Sisinio Pérez Garzón. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. p.446

La criminalización de la protesta obrera se articuló mediante el Código Penal de 1944. Según su artículo 222, se tipifica como reos de sedición a aquellos trabajadores que, con el fin de “perjudicar la autoridad del Estado” o “trastornar su normal actividad”, acordaran la “cesación en el trabajo”. Esta redacción permitía castigar penalmente a los trabajadores por el mero hecho de defender sus intereses, al interpretarse cualquier paro como un ataque al sistema político.

Es fundamental destacar que el Código no solo prohibió el acto, sino que en su artículo 223 destacaba que los “promotores, organizadores y directores” de estas movilizaciones eran castigados con una pena de prisión mayor. Dado que dicha pena oscila entre los seis y los doce años de reclusión, según la escala general del cuerpo legal, el sistema judicial franquista asimilaba la gravedad de la huelga a la de una rebelión, eliminando así cualquier posible amparo legal para la defensa colectiva.

Este control no se limitaba a la cárcel, sino que buscaba la anulación absoluta del profesional del disidente. En base a lo recogido en los art. 35 y 41 del Código Penal de 1944, la condena conllevaba la inhabilitación absoluta o especial, produciendo la incapacidad para ejercer la profesión u oficio durante el tiempo de la condena. En la práctica, esto facultaba el despido disciplinario sin indemnización y la inclusión en “listas negras”. Mediante este entramado de artículos, que se complementaba con el art. 251, que perseguía la propaganda ilegal para impedir cualquier intento de organización previa, se garantizaba así que el Sindicato Vertical fuera la única vía de interlocución permitida, castigando con la exclusión tanto económica como social a quien pretendiera ejercer una defensa autónoma de sus intereses.

Esta estructura de represión creada para la etapa de autarquía se fue perfeccionando conforme la conflictividad laboral ponía en peligro la estabilidad del régimen. De este modo, las relaciones laborales comenzaron a ser penadas de manera gradual, el Estado empezó a considerar los conflictos laborales como delitos contra el orden público.

Un pilar fundamental a destacar de este endurecimiento fue la creación del Tribunal de Orden Público (TOP) a través de la Ley 154/1963³⁶. Se trataba de un tribunal especial de carácter político cuyas competencias eran “las de juzgar aquellos delitos cometidos en todo territorio nacional, cuya singularidad era subvertir, en mayor o menor gravedad, los principios básicos

³⁶ Ley 154/1963, de 2 de diciembre, sobre creación del Juzgado y del Tribunal de Orden Público. *Boletín Oficial del Estado*, 291, de 5 de diciembre de 1963. <https://www.boe.es/boe/dias/1963/12/05/pdfs/A16985-16987.pdf>

del Estado o sembrar la zozobra en la conciencia nacional”³⁷. De este modo, cualquier intento de defensa de los intereses de los trabajadores era sustraído de su naturaleza social y castigado bajo una lógica de excepción penal, logrando así alejar al trabajador de cualquier amparo legal mínimo.

Finalmente, la instrucción del Sumario 1001/72³⁸ en el año 1973 marcó un punto de inflexión en esta táctica de represión institucional mediante el TOP. La intención de este proceso no solo buscaba arrebatar a Comisiones Obreras (CCOO) su liderazgo, sino también servir como un castigo ejemplar para evidenciar la determinación de la dictadura de aplastar cualquier intento de sindicalismo libre, incluso en sus últimos años³⁹.

³⁷ Recio García, A. (2007). La prensa jurídica en el tardofranquismo: el proceso 1001. *Revista Historia y Comunicación Social*, 12, <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/HICS0707110177A/19077> p.179

³⁸ Se trata de un histórico juicio franquista de 1973 contra diez dirigentes del sindicato Comisiones Obreras (CCOO). Que fueron acusados de asociación ilícita por su actividad sindical, recibiendo penas de prisión de hasta 20 años.

³⁹ Recio García, A. (2007). La prensa jurídica en el tardofranquismo: el proceso 1001. *Revista Historia y Comunicación Social*, 12, <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/HICS0707110177A/19077> p.187

4. FUNCIONAMIENTO Y CRISIS DEL SINDICATO VERTICAL (1958–1975)

4.1. La Ley de Convenios Colectivos de 1958 y la negociación controlada

El período entre 1956 y 1958 marcó un punto de inflexión decisivo en el ámbito sociolaboral, caracterizado por el surgimiento de una nueva generación de trabajadores que, distanciados de la militancia previa a la Guerra Civil, comenzaron a protagonizar una actividad sindical renovada. Esto se manifestó a través de la aparición de comisiones de obreros de carácter espontáneo y transitorio que actuaban como respuesta a la creciente conflictividad. El final de esta etapa coincide con una importante crisis económica que supuso el fracaso definitivo de la política autárquica, forzando al régimen a modificar su estrategia de control mediante la Ley de Convenios Colectivos de 1958⁴⁰.

Como sostiene Sánchez Recio, la implementación de esta normativa responde a una triple necesidad: la política, como reflejo del declive en el que se hallaban las posiciones falangistas en el diluido marco del Movimiento Nacional; la económica, relacionada con el abandono de la política económica de la autarquía, las primeras tentativas de la liberalización y la búsqueda de una productividad de las empresas más alta; y la laboral-sindical, ante la necesidad de dar mayor participación a los obreros en las negociaciones de los contratos laborales⁴¹. No obstante, todo esto debía realizarse en el estrecho marco establecido por las leyes sindicales del régimen; de ahí los conflictos que se generarían en torno a los convenios laborales.

En este sentido, la normativa “preveía la negociación como herramienta de diálogo entre secciones sociales y económicas”⁴², permitiendo gestionar las diferencias entre los empresarios y los trabajadores, aunque siempre bajo un estrecho marco de tutela estatal. No obstante, esta apertura técnica supuso una contradicción con la doctrina original del régimen. Como señala Giménez Martínez, al reconocer implícitamente la contraposición de intereses entre las partes, la ley invalidó el discurso oficial de armonía social y de superación de la lucha de clases. Este nuevo escenario permitió que organizaciones obreras aprovecharan estas

⁴⁰ Sánchez Recio, G. (2000). El sindicato vertical como instrumento político y económico del régimen franquista. *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, (3), p.28 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/259677.pdf>

⁴¹ Sánchez Recio, G. (2000). El sindicato vertical como instrumento político y económico del régimen franquista. *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, (3), p.32 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/259677.pdf>

⁴² Giménez Martínez, M. Á. (2016). El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo. *BJV, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM* (223), <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12532> p.232

circunstancias para infiltrarse en el interior de la Organización Sindical Española (OSE) con el objetivo de socavar desde dentro⁴³. Esta táctica, denominada “entrismo”, convirtió la base del sindicato vertical en un espacio de resistencia que acabaría debilitando la estructura institucional desde su propio interior.

4.2. La representación en la empresa y el papel del sindicato vertical

La estructura de representación en los centros de trabajo durante el primer franquismo no fue diseñada para la defensa de los intereses obreros, sino como un engranaje de control político y “paternalismo industrial” destinado a asegurar la disciplina fabril⁴⁴. Este sistema buscaba integrar a los trabajadores en la unidad de producción para así evitar la autonomía obrera.

Los enlaces sindicales y los vocales jurados eran las figuras base de esta estructura, aunque en la práctica su capacidad de acción se encontraba estrictamente limitada. Los enlaces estaban previstos para toda empresa con más de cinco trabajadores, variando su número según las dimensiones de la misma. Su función teórica era representar a los trabajadores y técnicos, sirviendo como vínculo con los niveles superiores de la Organización Sindical Española (OSE)⁴⁵; sin embargo, en la práctica eran consideradas como simples mensajeros de la central.

Por su parte, los vocales jurados, eran enlaces cualificados en empresas de más de cincuenta empleados fijos. Su designación se basaba en el resultado de las elecciones de enlaces⁴⁶ y, junto con el empresario, constituyen el Jurado de Empresa. Esta figura, aprobada por decreto en 1947, se presentó como “organismos destinados a hacer efectiva la colaboración entre capital, técnica y mano de obra”⁴⁷. No obstante, el temor de los empresarios a que se

⁴³ Giménez Martínez, M. Á. (2016). El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo. BJV, *Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM* (223), <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12532> pp.231-254

⁴⁴ López Calle, P. (2000). Reseña de “Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)” de J. Babaiano Mora. Reis. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (90), https://www.academia.edu/2565355/Paternalismo_industrial_y_disciplina_fabril_en_Espa%C3%B1a_1938_1958 p.332

⁴⁵ Giménez Martínez, M. Á. (2016). El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo. BJV, *Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM* (223), <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12532> p.235

⁴⁶ Pérez Pérez, J.A (1998). Las elecciones sindicales en Vizcaya en la década de los sesenta: la ruptura del control sindical. *Vasconia*, (25), <https://www.eusko-ikaskuntza.eus/PDFAnlt/vasconia/vas25/25323356.pdf> p.328.

⁴⁷ Molinero, C & Ysàs P. (1993) Productores disciplinados. Control y represión laboral durante el franquismo (1939-1958) *Cuadernos de Relaciones Laborales* https://ddd.uab.cat/pub/artpub/1993/34930/cuarellab_a1993m1v3p33.pd p.48

convirtiera en una plataforma de organización obrera provocó que su reglamento se paralizara seis años. Finalmente, su implementación se realizó a tan solo empresas de más de 1000 trabajadores, consolidándose como una figura que anulaba cualquier tipo de independencia a los vocales obreros bajo una autoridad jerárquica total.

A pesar del control asfixiante al que estaban sometidos los representantes de la empresa, a partir de la Ley de Convenios Colectivos de 1958, el Estado reconoció implícitamente la existencia de estos intereses contrapuestos entre trabajadores y empresarios. Este cambio normativo permitió que el nuevo movimiento obrero empezara a utilizar esas figuras como forma de ruptura hacia el control sindical, una ruptura desde dentro. A través de la denominada estrategia del “entrismo”, militantes obreros empezaron a participar en las elecciones sindicales para así ocupar los puestos de enlaces y de vocales, que eran figuras que originariamente se crearon para el control y transmisión de órdenes dictadas por el régimen, y ahora se habían transformado en herramientas de movilización es decir, esta práctica acabó suponiendo la ruptura desde dentro.

4.3. El crecimiento económico y la nueva clase trabajadora

La economía española de la posguerra se basó en un modelo de autoritarismo laboral. Bajo este sistema autárquico, el Estado ejercía un alto control y un escaso intercambio internacional, además de ejercer un monopolio sobre la regulación del trabajo a través del Ministerio de Trabajo. Esta estructura fue la que permitió sostener el crecimiento económico inicial, pero la necesidad de estabilidad industrial en un contexto de apertura económica forzó a una transición encaminada a una mayor flexibilidad en las relaciones laborales.

Por ello, la Ley de Convenios Colectivos de 1958 supuso una pieza fundamental para el desarrollo de la “nueva clase trabajadora”, esta norma, como indica Bernal García, “abrió la puerta a la posibilidad de que el contrato de trabajo fuese pactado entre las secciones sociales y las secciones económicas de los sindicatos”⁴⁸. Aunque no supuso el fin del control estatal, sí generó una desverticalización parcial, introduciendo una flexibilidad necesaria para poder gestionar una sociedad que se transforma de forma rápida hacia un entorno urbano y fabril.

⁴⁸ Bernal García, F. (2017). Corporativismo y fascismo. Los sistemas de relaciones laborales autoritarios en la Europa de entreguerras. *Hispania Nova: Revista de Historia Contemporánea*, (15), p.66
<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/HISPNOV/es/article/view/3480/2116>

No obstante, la respuesta definitiva a esta situación se dio con el Plan de Estabilización de 1959. Este plan buscaba el equilibrio económico mediante la liberalización de intercambios, estabilización de precios y la atracción de capital extranjero⁴⁹, lo que supuso una apuesta decidida por un sistema capitalista. El crecimiento provocó un profundo cambio en la estructura social española, alejándose del modelo rural autárquico que regía hasta la fecha.

Este contexto dio lugar a una nueva clase trabajadora, “articulada con referentes organizativos, sindicales y políticos comunes, aunque cada vez más variada internamente por la creciente diversificación de su ocupación y de su nivel salarial”⁵⁰. Esta nueva clase trabajadora gozaba de una serie de rasgos distintos, como una urbanización masiva, debido a que la población agrícola cayó drásticamente, y un intenso proceso de cualificación profesional. Además, los sectores más jóvenes, sin vínculos directos con la Guerra Civil, abandonaron la pobreza estructural y comenzaron a homologarse con las clases obreras de Europa.

Finalmente, esta clase trabajadora, integrada en los mecanismos del capitalismo pero consciente de su peso social, comenzó a utilizar los cauces legales de la negociación colectiva para presionar por mejores condiciones de vida. Los conflictos laborales acabaron convirtiéndose en una de las principales oposiciones al régimen durante sus años finales.

4.4. El sindicalismo de oposición: del “entrismo” a la deslegitimación del modelo vertical

A partir de la década de los 60, el monopolio del Sindicato Vertical comenzó a desmoronarse debido a la presión externa y a la inteligente estrategia de erosión interna. Este vacío, acentuado por la escasa presencia de viejos sindicatos históricos, fue ocupado por nuevas plataformas sindicales vinculadas a las realidades de la nueva clase obrera, destacando la aparición de la Unión Sindical Obrera (USO) y, muy especialmente, las Comisiones Obreras (CCOO)⁵¹.

⁴⁹ Redero San Román, M. & Pérez Delgado, T. (1994). Sindicalismo y transición política en España. *Ayer*, (15), <https://www.revistasmarcialpons.es/index.php/revistaayer/article/download/resero-perez-sindicalismo-y-transicion-politica-en-espana/3192/7765> p.191

⁵⁰ Redero San Román, M. & Pérez Delgado, T. (1994). Sindicalismo y transición política en España. *Ayer*, (15), <https://www.revistasmarcialpons.es/index.php/revistaayer/article/download/resero-perez-sindicalismo-y-transicion-politica-en-espana/3192/776> p.192

⁵¹ Redero San Román, M. & Pérez Delgado, T. (1994). Sindicalismo y transición política en España. *Ayer*, (15), <https://www.revistasmarcialpons.es/index.php/revistaayer/article/download/resero-perez-sindicalismo-y-transicion-politica-en-espana/3192/776> p.196

En estos años, el arma más efectiva utilizada por la oposición contra la dictadura fue la táctica del “entrismo”. Este consistía en “infiltrarse en los sindicatos oficiales para poder llevar a cabo un trabajo de captación, agitación y obstrucción”⁵² con el fin de ejercer influencia desde dentro de la estructura franquista y socavarla. No obstante, mientras que Comisiones Obreras apostaba por esta infiltración aprovechando las elecciones de enlaces y jurados de empresa para ganar representatividad real, el núcleo oficial de la Unión General de Trabajadores (UGT) consideraba incompatible esta práctica con los valores y prácticas del socialismo, manteniendo así su actividad en una estricta clandestinidad y desde el exilio.

El éxito de esta infiltración y el aumento de la conflictividad provocaron que “los dirigentes del sindicato vertical intensificaran la represión y trataran de congelar las negociaciones colectivas”⁵³. El punto de inflexión jurídico se encuentra con la Sentencia del Tribunal Supremo del 22 de noviembre de 1967⁵⁴, la cual declaró formalmente a las Comisiones Obreras como una asociación ilícita. Esta sentencia puso fin a un breve periodo de supuesta tolerancia y dio lugar a una represión más intensa y más dura, procesando penalmente a sus dirigentes por actividades sindicales genuinas.

Este escenario de conflictividad, sumado a la fuerte represión, confirmaba la incapacidad de la Organización Sindical Española (OSE) para abordar los asuntos laborales. Finalmente, como intento desesperado del régimen por modernizar su imagen ante las críticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la iglesia, se promulgó la Ley Sindical de febrero de 1971⁵⁵. Aunque esta norma intentó introducir “como nuevos principios de la OSE los de generalidad, representatividad, asociación, participación, libertad de actuación y autonomía institucional y funcional normativa”⁵⁶, no afectó a la integración de la organización en el Estado franquista ni eliminó la obligatoriedad del sistema vertical. Por ello, fue recibida con total desconfianza por el movimiento obrero.

⁵² Giménez Martínez, M. Á. (2016). El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo. BJV, *Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM* (223), <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12532> p.254

⁵³ Giménez Martínez, M. Á. (2016). El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo. BJV, *Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM* (223), <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12532> p.255

⁵⁴ Declaró la ilegalidad de CCOO basándose en que sus actividades constituían delitos de asociación ilícita, lo que permitía procesar penalmente a sus dirigentes, como ocurriría más tarde en el Proceso 1001. Por parte del Estado supuso el reconocimiento de que el Sindicato Vertical había sido infiltrado con éxito.

⁵⁵ Ley Sindical de 1971: Supuso el reconocimiento del fracaso de la armonización inicial, intentando actualizar un sistema que la realidad de las huelgas y negociación colectiva ya había dejado obsoleto.

⁵⁶ Giménez Martínez, M. Á. (2016). El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo. BJV, *Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM* (223), <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12532> p.234

5. LA TRANSICIÓN SINDICAL: DEL FIN DEL FRANQUISMO A LA CONSTITUCIÓN (1975–1978)

5.1. Desmontaje del sindicato vertical y recuperación del pluralismo

El fallecimiento de Francisco Franco en noviembre de 1975 no supuso la desaparición inmediata de la Organización Sindical Española (OSE), pero sí mostró su incapacidad para gestionar la realidad laboral de una España que se hallaba en pleno cambio.

El cambio normativo clave fue la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. Esta ley rompió con los principios de unidad, totalidad y jerarquía del régimen anterior. Como indica Giménez Martínez, esta norma representó el “canto del cisne” de los sindicatos verticales, al permitir que los trabajadores pudieran constituir libremente sus propias organizaciones fuera del control estatal⁵⁷. Para gestionar este proceso, se creó la Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales (AISS)⁵⁸, organismo que custodió el patrimonio de la OSE hasta su posterior reparto entre las dos grandes organizaciones obreras: UGT y CCOO.

Un paso primordial para la desactivación material de la OSE fue la supresión de sus mecanismos de financiación. Mediante el Real Decreto-Ley 31/1977, de 2 de junio de 1977, se extinguió la obligatoriedad de la cuota sindical⁵⁹. De esta forma, se logró privar a la antigua estructura vertical de su principal recurso económico, forzando a las organizaciones a competir por la afiliación voluntaria de los trabajadores.

Esta apertura dio lugar al reconocimiento oficial de la Unión General de Trabajadores (UGT), las Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión Sindical Obrera (USO). La recuperación del pluralismo se consolidó finalmente con las primeras elecciones sindicales democráticas de 1978, que definieron el nuevo mapa de la representatividad en las empresas.

⁵⁷ Giménez Martínez, M. Á. (2016). El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo. *BJV, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM* (223), <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12532> p.257

⁵⁸ Organismo autónomo creado por el Gobierno de Adolfo Suárez en 1976 (mediante el Real Decreto- Ley 18/1976 para heredar las funciones, el personal y sobre todo el patrimonio de la Organización Sindical Española (OSE), que estaba en proceso de desmantelamiento.

⁵⁹ La cuota sindical obligatoria era descontada directamente de la nómina de todos los trabajadores y empresarios bajo el régimen franquista, era la forma de financiar la OSE

5.2. Los Pactos de la Moncloa y el papel de los sindicatos en la democratización

En 1977, España atravesaba una situación económica y social crítica, manifestada con una gran inflación que rozaba el 30% anual, un elevado déficit exterior y un aumento del paro que no cesaba. En este escenario de inestabilidad, y tras las elecciones de junio de 1977, el Gobierno de Adolfo Suárez buscó un ajuste económico urgente para restablecer el equilibrio.

Esta búsqueda del equilibrio dio lugar a la firma de los Pactos de la Moncloa en octubre de 1977. Estos fueron presentados como un programa que, al margen de la pluralidad de opiniones y estrategias, ofrecía un diagnóstico común de la situación económica española y una posible alternativa para reconducir la crisis con contenidos propios de un plan de estabilización, renunciando a los componentes expansivos de la política económica anterior⁶⁰.

Aunque los acuerdos fueron suscritos por las fuerzas políticas, su viabilidad práctica dependía de la tolerancia y el apoyo de los sindicatos. Las organizaciones sindicales aceptaron la política de moderación salarial en la que se basaban los Pactos, encaminada a contener los salarios. Un hito técnico fundamental fue que los incrementos salariales dejaron de calcularse sobre la inflación pasada y pasaron a basarse en la inflación prevista. Esto permitió moderar el crecimiento de la masa salarial al 20% para el año 1978, un sacrificio necesario para reducir la inflación y la estabilidad de este periodo.

Sin embargo, esta transición hacia la concentración social fue de la mano de notables tensiones. Según el análisis crítico de Nodo50, los Pactos de la Moncloa supusieron un punto de inflexión donde se pasó de un sindicalismo de ruptura a uno de concentración e institucionalización, priorizando la estabilidad del Estado y la consolidación del sistema democrático por encima de las reivindicaciones de clase⁶¹.

Este giro estratégico tuvo consecuencias profundas en la percepción del movimiento obrero, puesto que el modelo de democracia directa de las asambleas de fábrica fue progresivamente sustituido por la negociación delegada en los despachos y cúpulas sindicales. Por otro lado, la aceptación de topes salariales y la “paz social” generó un proceso de desmovilización social que conllevó un sentimiento de “desencanto” en las bases trabajadoras. Los sectores

⁶⁰ Redero San Román, M. & Pérez Delgado, T. (1994). Sindicalismo y transición política en España. *Ayer*, (15), <https://www.revistasmarcialpons.es/index.php/revistaayer/article/download/resero-perez-sindicalismo-y-transicion-politica-en-espana/3192/7> p.217

⁶¹ Nodo50. *Sindicalismo y Pactos de la Moncloa*. <https://info.nodo50.org/Sindicalismo-y-Pactos-de-la-Moncloa.html>

asalariados percibieron que eran ellos quienes pagaban de forma exclusiva las consecuencias de la crisis, mientras el sindicalismo se adaptaba para lograr ser aceptado por el nuevo marco institucional.

En conclusión, los Pactos de la Moncloa funcionaron como el mecanismo de integración que permitió al sindicalismo de clase legitimarse como pilar del nuevo régimen democrático, a costa de renunciar a su potencia rupturista y aceptar la lógica de la economía de mercado.

5.3. Reconocimiento constitucional de derechos colectivos

La promulgación de la Constitución Española (CE) de 1978 representa la culminación jurídica de la transformación sindical en España. Como señalan Redero San Román y Pérez Delgado, el texto constitucional no fue un hecho aislado, sino el punto de partida que permitió dotar de legitimidad democrática a las organizaciones que habían protagonizado la oposición. Además, esta normativa logra derogar la estructura corporativista del franquismo, situando los derechos colectivos de los trabajadores en el núcleo del Estado Social y Democrático del Derecho⁶².

Entre los preceptos fundamentales que articulan este nuevo modelo destaca el artículo 7 de la CE. Este artículo establece que los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su ubicación en el Título Preliminar dota a estas organizaciones de una relevancia constitucional máxima, garantizando su autonomía, pluralismo sindical y la exigencia de una estructura interna democrática.

Por otro lado, el artículo 28.1 de la CE reconoce la libertad sindical, elevándola a la categoría de derecho fundamental de máxima protección. Este precepto garantiza tanto el derecho a fundar sindicatos como el derecho del trabajador a afiliarse al de su elección. Este reconocimiento rompe totalmente con el sistema de encuadramiento obligatorio del régimen anterior, donde el sindicato operaba como un instrumento de control político y económico del Estado y no como una asociación libre de trabajadores, como ocurre a partir de ahora.

⁶² Redero San Román, M. & Pérez Delgado, T. (1994). Sindicalismo y transición política en España. *Ayer*, (15), <https://www.revistasmarcialpons.es/index.php/revistaayer/article/download/resero-perez-sindicalismo-y-transicion-politica-en-espana/3192/7> pp. 218-222

Seguidamente, el artículo 28.2 de la CE reconoce el derecho a la huelga para la defensa de los intereses de los trabajadores. En este punto, la huelga pasa de ser calificada como un delito de sedición, como pasaba en el Fuero del Trabajo, a ser un derecho fundamental protegido. No obstante, la Constitución introduce la limitación de los “servicios esenciales de la comunidad”, buscando un equilibrio entre el ejercicio de este derecho y el interés general.

Por otra parte, el artículo 37 de la CE garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. A diferencia de los derechos anteriores, este se ubica en la Sección 2ª del Capítulo II, lo que define su régimen de tutela, aunque consolida la autonomía colectiva como motor del sistema.

En definitiva, este blindaje constitucional garantiza que el modelo de relaciones laborales no dependa de la voluntad del Gobierno de turno, a diferencia de la fragilidad jurídica y subordinación política que caracterizaba la situación de los trabajadores bajo el Fuero del Trabajo.

6. CONSOLIDACIÓN DEL NUEVO MODELO SINDICAL (1978–1980)

6.1. Influencia del Derecho internacional del trabajo (OIT)

La consolidación del modelo sindical tras la aprobación de la Constitución Española de 1978 no puede entenderse sin la labor de adecuación de la normativa española a los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este proceso de homologación fue una pieza clave para la legitimación, tanto interna como externa, de la democracia española.

El compromiso de las centrales sindicales con la reforma sindical se vio reforzado con la garantía que suponía la ratificación por parte del Gobierno de los convenios fundamentales de la OIT el 20 de abril de 1977. Según Redero San Román & Pérez Delgado, el objetivo era homologar internacionalmente el naciente sistema, rompiendo así con el aislamiento corporativista del régimen anterior⁶³.

La relevancia de esta adhesión se debe al contenido específico de estos convenios. Por un lado, el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 establece el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas sin autorización previa⁶⁴. Su aplicación en España fue determinante para garantizar la autonomía de las organizaciones frente a la injerencia del Estado. Por otro lado, el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de 1949 se centra en la protección del trabajador contra todo acto de discriminación que menoscabe su libertad sindical⁶⁵, obligando al Estado a fomentar procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de trabajadores para regular las condiciones de trabajo mediante convenios colectivos.

Finalmente, la ratificación de estos convenios obligó a España a aceptar la supervisión de los órganos de control de la OIT⁶⁶. Esta presión internacional impulsó al Estado a renunciar a su papel de árbitro y controlador, para pasar a ser un garante de la autonomía de las partes. Sin embargo, la adecuación a estos convenios no fue un proceso estático. Como señala Argüelles

⁶³ Redero San Román, M. & Pérez Delgado, T. (1994). Sindicalismo y transición política en España. *Ayer*, (15), <https://www.revistasmarcialpons.es/index.php/revistaayer/article/download/resero-perez-sindicalismo-y-transicion-politica-en-espana/3192/7> p.208

⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación (Convenio núm. 87)*. <https://www.boe.es/boe/dias/1977/05/11/pdfs/A10343-10345.pdf>

⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio núm.98)*. <https://www.boe.es/boe/dias/1977/05/10/pdfs/A10154-10155.pdf>

⁶⁶ El Comité de la Libertad Sindical de la OIT tuvo un papel relevante incluso antes de la ratificación formal de estos convenios, atendiendo a las quejas de los sindicatos clandestinos españoles y presionando para que se llevara a cabo una reforma del marco legal asociativo.

Blanco, la OIT ha ejercido una función de auditoría externa permanente a través de su sistema de control compuesto por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones. Este control ha forzado al Estado a realizar reformas continuas, evidenciando que el proceso de homologación fue dinámico e incluso conflictivo. En este sentido, persisten en el ordenamiento lo que se ha denominado como la “anomalía española” en relación con el derecho de huelga. A pesar de la homologación general, la existencia del Real Decreto-Ley 17/1977 sigue siendo un foco de conflicto debido a la fijación de servicios mínimos por parte de la autoridad gubernativa sin consenso sindical⁶⁷.

6.2. Configuración del sistema democrático de relaciones laborales

El periodo comprendido entre 1978 y 1980 constituye la etapa de transición definitiva hacia un sistema democrático de relaciones laborales, caracterizado por la legalidad constitucional y la competitividad entre sindicatos. Como señala Beneyto, este proceso no fue lineal, sino “una progresiva metamorfosis de la ruptura que, superando algunos maximalismos, planteó el inicio de negociaciones formales con el gobierno Suárez en torno a los objetivos centrales de la transición democrática”⁶⁸.

La configuración de este sistema se apoyó sobre el desmantelamiento definitivo de la Organización Sindical Española (OSE) y la creación de la Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales (AISS), organismo encargado de gestionar el patrimonio sindical acumulado. En este escenario, las elecciones sindicales de 1978 y 1980 permitieron medir por primera vez la audiencia real de las centrales, reflejando “una dinámica de progresivo afianzamiento de un modelo sindical plural, pero cada vez más bipolarizado”⁶⁹, con UGT y CCOO como actores predominantes⁷⁰.

⁶⁷ Argüelles Blanco, A. R. (2017). Recepción en España y dificultades de aplicación de los convenios fundamentales de la OIT: En particular, sobre los convenios núm. 87 y núm.98. Documentación Laboral, (116), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6939783.pdf> pp.20-22

⁶⁸ Beneyto, P. J. (2022). La reconstrucción del movimiento obrero en España. *Pasos a la Izquierda*. <https://pasosalaizquierda.com/la-reconstruccion-del-movimiento-obrero-en-espana/?format=pdf> . p.9

⁶⁹ Redero San Román, M. & Pérez Delgado, T. (1994). Sindicalismo y transición política en España. *Ayer*, (15), <https://www.revistasmarcialpons.es/index.php/revistaayer/article/download/resero-perez-sindicalismo-y-transicion-politica-en-espana/3192/7> . p.221

⁷⁰ El pluralismo sindical durante este periodo no solo se dio a nivel estatal, sino también mediante la consolidación de sindicatos nacionalistas como ELA-STV en el País Vasco e INTG en Galicia. sindicatos que obtuvieron una representatividad significativa en sus territorios.

Sin embargo, el sistema constató una paradoja estructural: mientras los sindicatos tenían una alta capacidad de movilización y captación de votos en los centros de trabajo, su tasa de afiliación real permaneció en niveles bastante bajos⁷¹. Tal y como indica Palomeque López, esto implica que el poder sindical se constituye sobre la voluntad de los trabajadores de otorgar su confianza a los candidatos de las listas sindicales, independiente del volumen de afiliados con que cuente la organización⁷². A pesar de esta debilidad en la afiliación, la intervención de los sindicatos fue determinante, estos consiguieron “articular un amplio movimiento de presión y negociación que logró importantes incrementos salariales y mejoras sociales: reducción de jornada, control de horas extraordinarias, vacaciones, etc.”⁷³.

Finalmente, el proceso de institucionalización legal alcanzó su punto más elevado con el desarrollo del mandato contenido en el artículo 35.2 de la CE, que establece que “la ley regulará un estatuto de los trabajadores”. En junio de 1979 se inició la tramitación parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores (ET); esta norma, junto al Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), constituyó el “origen legal y social del nuevo sistema de relaciones laborales basado en la concentración corporativista”⁷⁴. Este modelo, que buscaba dotar de estabilidad a la negociación colectiva frente a la fragmentación sindical inicial, marcaría el desarrollo de la década siguiente, no estuvo exento de tensiones y contradicciones que provocarían la ruptura de la unidad sindical.

6.3. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 y el marco legal de la libertad sindical

La aprobación del Estatuto de los Trabajadores (ET) en marzo de 1980 cerró el ciclo de transición sindical y dotó de un cuerpo normativo estable al mandato constitucional. Si la aprobación de la Constitución abría las puertas a la consolidación democrática, el Estatuto definió las reglas del juego en los centros de trabajo.

⁷¹ Esta baja afiliación suele atribuirse a la eficacia general de los convenios en España, donde las mejoras negociadas por los sindicatos se aplican a todos los trabajadores, sean afiliados o no, desincentivando el pago de la cuota.

⁷² Palomeque López, M.C (2009). *El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social* (Documento de trabajo 149/2009). Fundación Alternativas. <https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/91d437c03a91baa1e92ebefe20e606ad.pdf> p.45

⁷³ Beneyto, P. J. (2022). La reconstrucción del movimiento obrero en España. *Pasos a la Izquierda*. <https://pasosalaizquierda.com/la-reconstruccion-del-movimiento-obrero-en-espana/?format=pdf> p.13

⁷⁴ Beneyto, P. J. (2022). La reconstrucción del movimiento obrero en España. *Pasos a la Izquierda*. <https://pasosalaizquierda.com/la-reconstruccion-del-movimiento-obrero-en-espana/?format=pdf> p.14

Según Redero San Román & Pérez Delgado, su entrada en vigor “culmina el tortuoso caminar de la transición sindical, una vez establecido un nuevo marco de relaciones laborales y cuando el modelo sindical se había articulado”⁷⁵. Este marco legal institucionalizó la negociación colectiva y otorga a los convenios una eficacia general que blinda la posición de los sindicatos mayoritarios. Según Palomeque López, este modelo descansa en un “sistema sindical dual”, donde conviven la presentación sindical propiamente dicha con la representación unitaria en los centros de trabajo⁷⁶.

Este sistema dual permite integrar la acción directa del sindicalismo de base y la institucionalización necesaria para la estabilidad económica negociada en los Pactos de la Moncloa. No obstante, se debe cuestionar si este cambio fue continuista o rupturista. Como señala Duque González, cabe preguntarse si “realmente se quiso romper con el régimen anterior, o más bien lo que se anhelaba era heredarlo, tanto en el fondo como en la forma”⁷⁷.

Bajo esta perspectiva, el ET de 1980 habría perpetuado una “inercia franquista”⁷⁸ al consolidar un sistema de “eficacia general ex ante”⁷⁹. Según el autor, el resultado de este proceso fue que la capacidad de negociación quedó concentrada en las patronales y centrales mayoritarias, esto conllevó que en muchas ocasiones los convenios colectivos acabarían reproduciendo los contenidos de las antiguas reglamentaciones y ordenanzas del régimen anterior⁸⁰.

En conclusión, el Estatuto de los Trabajadores no sólo reguló un derecho fundamental, sino que estableció un modelo de relaciones laborales basado en estabilidad y unidad. La

⁷⁵ Redero San Román, M. & Pérez Delgado, T. (1994). Sindicalismo y transición política en España. (15). <https://www.revistasmarcialpons.es/index.php/revistaayer/article/download/resero-perez-sindicalismo-y-transicion-politica-en-espana/3192/7765> p.221

⁷⁶ Palomeque López, M.C (2009). El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social (Documento de trabajo 149/2009). Fundación Alternativas. <https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/91d437c03a91baa1e92ebefe20e606ad.pdf> p.33

⁷⁷ Duque González, M. (2021). Análisis histórico del marco jurídico negocial en el estatuto de los trabajadores: de la inercia franquista y la añagaza sindical a los planes de igualdad. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (45), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8025981.pdf> p.12

⁷⁸ Duque González, M. (2021). Análisis histórico del marco jurídico negocial en el estatuto de los trabajadores: de la inercia franquista y la añagaza sindical a los planes de igualdad. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (45), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8025981.pdf> p.1

⁷⁹ Duque González, M. (2021). Análisis histórico del marco jurídico negocial en el estatuto de los trabajadores: de la inercia franquista y la añagaza sindical a los planes de igualdad. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (45), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8025981.pdf> p.1

⁸⁰ Duque González, M. (2021). Análisis histórico del marco jurídico negocial en el estatuto de los trabajadores: de la inercia franquista y la añagaza sindical a los planes de igualdad. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (45), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8025981.pdf> p.12

transición sindical culminó con un equilibrio donde el sindicato dejó de ser perseguido para convertirse en un pilar del nuevo Estado democrático, aunque, paradójicamente, conservando algunas herramientas que habían caracterizado al periodo anterior.

6.4. Del sindicalismo de control al sindicalismo pluralista: principales transformaciones

La transición del modelo vertical al democrático trajo consigo transformaciones estructurales que definieron la identidad del sindicalismo español. Este proceso implicó el paso de un sistema basado en “unidad, totalidad y jerarquía” de la Organización Sindical Española (OSE) a un modelo fundamentado en la libertad sindical y autonomía colectiva.

Las principales transformaciones que consolidaron este escenario pluralista se iniciaron con la institucionalización y el reconocimiento de la función constitucional de los sindicatos. Estos pasaron de la clandestinidad a ser considerados como “componentes básicos o instituciones esenciales del sistema constitucional español”⁸¹, tal y como recoge la Sentencia del Tribunal Constitucional 101/1996. Esta transformación jurídica los convirtió en piezas fundamentales para la autotutela colectiva del trabajo asalariado. Según Redero San Román, este proceso permitió que las centrales sindicales se legitimasen no solo ante el Estado, sino ante el conjunto de la sociedad mediante la adopción de una “cultura del pacto” y la concentración⁸², esto supuso que los sindicatos aceptaran la autonomía del sistema político a cambio de ser los gestores de los intereses de los trabajadores.

Por otra parte, y para gestionar el pluralismo evitando una mala eficacia sindical, se adoptó el principio de audiencia electoral como criterio básico de atribución de representatividad. Como recoge la Sentencia del Tribunal Constitucional 65/1982, “el ordenamiento jurídico utiliza el criterio de la representatividad para reconocer a las centrales que la ostenten el derecho a defender los derechos de los trabajadores en la negociación colectiva ante organismos de la administración”⁸³. Esta solución jurídica facilitó la consolidación de un modelo de bisindicalización⁸⁴ estatal dominado por UGT y CCOO.

⁸¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 101/1996, de 11 de junio. Fundamento Jurídico 3

⁸² Redero San Román, M. (2008). Los sindicatos en la democracia: De la movilización a la gestión. *Historia y Política*, (20), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2748238.pdf> p.154

⁸³ Sentencia Tribunal Constitucional 65/1982, de 10 de noviembre. Fundamento Jurídico 3

⁸⁴ Palomeque López, M.C (2009). *El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social* (Documento de trabajo 149/2009). Fundación Alternativas. <https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/91d437c03a91baa1e92ebefe20e606ad.pdf> p.48

Simultáneamente, se configuró un sistema de “doble canal” de representación en los centros de trabajo, donde coexisten la representación sindical y la representación unitaria como expresiones complementarias a la par que funcionales de un único sistema institucional de representación⁸⁵.

Finalmente, el tránsito al pluralismo responde a un cambio en la propia lógica de la democracia. Como indica Riccardo Campa, el sindicato moderno adquiere relevancia tal que el Gobierno tiende a perder su papel de árbitro neutral para asumir uno “notarial”, viéndose obligado a consultar a las centrales sindicales en las fases preparatorias de la normativa social. Esta situación, unida a la función de autotutela colectiva, sitúa al sindicato como un actor que canaliza directamente los intereses del mercado en el proceso de toma de decisiones del Estado⁸⁶.

⁸⁵ Palomeque López, M.C (2009). *El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social* (Documento de trabajo 149/2009). Fundación Alternativas.

<https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/91d437c03a91baa1e92ebefe20e606ad.pdf>
pp.33-34

⁸⁶ Campa. R. (1976). El sindicalismo en una sociedad en transformación. *Revista de instituciones Europeas*, (2), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1427657.pdf> pp.324-325

7. CONCLUSIONES

La relevancia de este trabajo radica en la necesidad de comprender las estructuras de las relaciones laborales como el reflejo de la cultura política del país. Desde el punto de vista académico, este trabajo justifica la tesis de que el sindicalismo español actual no puede entenderse sin el análisis de su ruptura con el modelo corporativo. Socialmente, el estudio pone énfasis en que la libertad sindical es un pilar fundamental de la democracia, actuando como contrapeso necesario frente al poder económico y como garante de la paz social.

El análisis histórico-jurídico realizado demuestra que la trayectoria del sindicalismo español en este periodo se articula mediante dos ciclos antagónicos que reflejan la propia transición del Estado. Se ha pasado de un modelo de “unidad, totalidad y jerarquía”, donde el Estado suprimió la autonomía colectiva mediante el Sindicato Vertical, hacia un modelo democrático donde el Estado se limita a garantizar el marco normativo. En este nuevo escenario, la fuerza de la negociación reside en la capacidad de los trabajadores para organizarse libremente. Como se ha expuesto a lo largo de este trabajo, la democratización del país fue inseparable de la democratización de sus relaciones laborales.

La transformación más profunda se identifica en el cambio de naturaleza del representante de los trabajadores. Se ha pasado del “enlace sindical” y el “vocal jurado”, figuras propias del paternalismo industrial y de la disciplina fabril de posguerra, hacia un sistema sindical dual donde coexisten secciones sindicales y comités de empresa. La legitimidad del representante emana de las urnas y su capacidad de acción está blindada por la Constitución. Este cambio estructural ha permitido que instituciones como la huelga y la negociación colectiva dejen de ser calificadas como delitos de sedición o concesiones arbitrarias para consolidarse como derechos fundamentales de máxima protección.

Pese a la ruptura que supuso la Constitución de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980, el sistema actual conserva aún rasgos del periodo analizado. La centralización de la negociación colectiva y el papel de las cúpulas sindicales como interlocutores institucionales son un reflejo de la concertación social que se buscaba, desde los Pactos de la Moncloa, para evitar la fragmentación de la respuesta colectiva y asegurar la estabilidad del sistema. Asimismo, el mantenimiento de un modelo de representatividad basado en la audiencia electoral, es decir, elecciones sindicales, es una herencia de los mecanismos de participación en la empresa que empezaron a implementarse en la fase final del régimen franquista, aunque ahora están dotados de un contenido democrático real.

Este estudio abre la puerta a futuras investigaciones sobre cómo la actual fragmentación del mercado laboral, caracterizada por la precariedad, la digitalización y el auge del trabajo autónomo, está desafiando el modelo de sindicalismo pluralista consolidado en 1980. Como advierte Riccardo Campa, el tránsito hacia una sociedad tecnológica plantea el reto de si las estructuras de representación tradicionales podrán canalizar las demandas de las nuevas formas de precariedad digital⁸⁷. En un mundo donde la democracia es “un bien que se gasta rápidamente”⁸⁸, la vigencia de las estructuras de representación tradicionales frente a las nuevas formas de precariedad digital representa, hoy más que nunca, el principal reto para garantizar que la libertad sindical siga siendo, en el siglo XXI, el instrumento de defensa de los derechos que fue hace cuarenta años.

⁸⁷ Campa. R. (1976). El sindicalismo en una sociedad en transformación. Revista de instituciones Europeas, (2), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1427657.pdf> pp.324-325

⁸⁸ Campa. R. (1976). El sindicalismo en una sociedad en transformación. Revista de instituciones Europeas, (2), <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1427657.pdf> pp.324-325

8. BIBLIOGRAFÍA

Argüelles Blanco, A. R. (2017). Recepción en España y dificultades de aplicación de los convenios fundamentales de la OIT: En particular, sobre los convenios núm. 87 y núm.98. *Documentación Laboral*, (116), 17-26
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6939783.pdf>

Ayén, X. (23 de octubre de 2019). Santos Juliá, el historiador de nuestra historia más reciente. *La Vanguardia*.
<https://www.lavanguardia.com/vida/20191023/471159720180/santos-julia-el-historiador-de-nuestra-historia-mas-reciente.html>

Beneyto, P. J. (2022). La reconstrucción del movimiento obrero en España. *Pasos a la Izquierda*. 1-21
<https://pasosalaizquierda.com/la-reconstruccion-del-movimiento-obrero-en-espana/?format=pdf>

Bernal García, F. (2017). Corporativismo y fascismo. Los sistemas de relaciones laborales autoritarios en la Europa de entreguerras. *Hispania Nova: Revista de Historia Contemporánea*, (15), 45-75.
<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/HISPNOV/es/article/view/3480/2116>

Britannica, T. Editors of Encyclopaedia (2024). Loi Le Chapelier. *Encyclopedia Britannica*.
<https://www.britannica.com/topic/Loi-Le-Chapelier>

Campa. R. (1976). El sindicalismo en una sociedad en transformación. *Revista de instituciones Europeas*, (2), 309-328 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1427657.pdf>

Companje, K. P., Hendriks, R. H. M., Veraghtert, K. F. E., & Widdershoven, B. E. M. (2009). The End of the Guild System, 1789-1820. *Cambridge Core*, 39-44.
<https://doi.org/10.1017/9789048521289.004>

Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2001). Gaceta Sindical: *Reflexión y Debates*. 25 años de sindicalismo. *Sindicato y Sociedad* (1). Madrid: Fernández de la Hoz 1-257 <https://www.ccoo.es/1afe67b463ce9c2638699939f0319e00000001.pdf>

Duque González, M. (2021). Análisis histórico del marco jurídico negocial en el estatuto de los trabajadores: de la inercia franquista y la añagaza sindical a los planes de igualdad. *Lan*

Harremanak - Revista de Relaciones Laborales, (45), 1-28
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8025981.pdf>

Editorial Etecé. (2023). *Franquismo*. Humanidades. <https://humanidades.com/franquismo/>

Fagoaga, M. (1963). El Fuero del Trabajo y la Doctrina Social de la Iglesia. *Revista de Política Social*, (59), 23-45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2494447>

Fernández Riquelme, S. (2011). Corporativismo y relaciones laborales en España: una historia de la organización del trabajo como sistema de Política Social. *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 29, (1), 157- 175*.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/36189/35055>

Fitzsimmons, M. P. (1987). The National Assembly and the Abolition of Guilds in France. *The Historical Journal*, 30(3), 513-524.
<https://www.cambridge.org/core/journals/historical-journal/article/abs/national-assembly-and-the-abolition-of-guilds-in-france/9D55648E46C19E46BEBD998F15711EC8>

Giménez Martínez, M. Á. (2014). *El Estado franquista: fundamentos ideológicos, bases legales y sistema institucional / Miguel Ángel Giménez Martínez; prólogo de Juan Sisinio Pérez Garzón*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Giménez Martínez, M. Á. (2016). El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo. *BJV, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM* (223), 223–257. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12532>

López Calle, P. (2000). Reseña de “Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)” de José Babiano Mora. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (90), 331-336.
https://www.academia.edu/2565355/Paternalismo_industrial_y_disciplina_fabril_en_Espa%C3%B1a_1938_1958

Martínez, L. (10 de octubre de 2020). Los sindicatos, de la Revolución Industrial al siglo XXI. *El Orden Mundial*. <https://elordenmundial.com/sindicatos-historia-sindicalismo/>

Mercader Uguina, J. R (Coord.), Muñoz Ruiz, A. B., Aragón Gómez, C., Nieto Rojas, P., Delgado Ruiz, J., Moreno Solana, A., Gimeno Díaz de Atauri, P., Pérez del Prado, D. (2009) VII. Libertad Sindical, Representación en la empresa y conflictos colectivos. *Justicia Laboral: Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (39), 193-201 <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/b7b25a96-d5a6-4dfc-ad07-45dea785773e/content>

Molinero, C & Ysàs P. (1993) Productores disciplinados. Control y represión laboral durante el franquismo (1939-1958) *Cuadernos de Relaciones Laborales* 33-49 https://ddd.uab.cat/pub/artpub/1993/34930/cuarellab_a1993m1v3p33.pdf

Nodo50. *Sindicalismo y Pactos de la Moncloa*. <https://info.nodo50.org/Sindicalismo-y-Pactos-de-la-Moncloa.html>

Palomeque López, M. C. (2009). *El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social* (Documento de trabajo 149/2009). Fundación Alternativas. <https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/91d437c03a91baa1e92ebefe20e606ad.pdf>

Pérez Pérez, J.A (1998). Las elecciones sindicales en Vizcaya en la década de los sesenta: la ruptura del control sindical. *Vasconia*, (25), 323-356 <https://www.eusko-ikaskuntza.eus/PDFAnlt/vasconia/vas25/25323356.pdf>

Portilla Contreras, G. (2022). *El derecho penal bajo la dictadura franquista: bases ideológicas y protagonistas* (1.a, 2/14/22 ed.). Dykinson.

Recio García, A. (2007). La prensa jurídica en el tardofranquismo: el proceso 1001. *Revista Historia y Comunicación Social*, (12), 177-188 <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/HICS0707110177A/19077>

Redero San Román, M. (2008). Los sindicatos en la democracia: De la movilización a la gestión. *Historia y Política*, (20), 129-158 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2748238.pdf>

Redero San Román, M. & Pérez Delgado, T. (1994). Sindicalismo y transición política en España. *Ayer*, (15), 189-222

<https://www.revistasmarcialpons.es/index.php/revistaayer/article/download/resero-perez-sindicalismo-y-transicion-politica-en-espana/3192/7765>

Sánchez Recio, G. (2000). El sindicato vertical como instrumento político y económico del régimen franquista. *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, (3), 17-48
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/259677.pdf>

9. OTROS MATERIALES

• NORMATIVA

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Decreto de 23 de diciembre de 1944 por el que se aprueba y promulga el Código Penal, texto refundido de 1944, según la autorización otorgada por la Ley de 19 de julio de 1944. *Boletín Oficial del Estado*, 13, 427-472
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1945/013/A00427-00472.pdf>

Decreto de 9 de marzo de 1938 aprobando el Fuero del Trabajo. *Boletín Oficial del Estado*. 505, de 10 de marzo de 1938, 6178-6181
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1938-3093>

Ley 154/1963, de 2 de diciembre, sobre creación del Juzgado y del Tribunal de Orden Público. *Boletín Oficial del Estado*, 291, de 5 de diciembre de 1963.
<https://www.boe.es/boe/dias/1963/12/05/pdfs/A16985-16987.pdf>

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 64, de 14 de marzo de 1980. <https://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>

Ley de Bases de la Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940. *Boletín Oficial del Estado*, 342, de 7 de diciembre de 1940, 8388-8392.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1940-12138>

Ley de Asociaciones de 30 de junio de 1887. *Gaceta de Madrid*, 193, de 12 de julio de 1887 105-106 <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1887/193/A00105-00106.pdf>

Ley de Asociaciones Profesionales de Patronos y Obreros de 8 de abril de 1932. *Gaceta de Madrid*, 105, de 14 de abril de 1932, 329-344
<https://www.boe.es/gazeta/dias/1932/04/14/pdfs/GMD-1932-105.pdf>

Ministerio de Trabajo y Previsión. (22 de noviembre de 1931). Ley relativa al contrato de trabajo. *Gaceta de Madrid*, 326, 1130-1138
<https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/22/pdfs/GMD-1931-326.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación* (Convenio núm. 87).
<https://www.boe.es/boe/dias/1977/05/11/pdfs/A10343-10345.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva* (Convenio núm.98).
<https://www.boe.es/boe/dias/1977/05/10/pdfs/A10154-10155.pdf>

Real Decreto-Ley 31/1977, de 2 de junio, sobre extinción de la sindicación obligatoria, reforma de estructuras sindicales y reconversión del Organismo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, 136, de 8 de junio de 1977.
<https://www.boe.es/boe/dias/1977/06/08/pdfs/A12901-12902.pdf>

• JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Constitucional 65/1982, de 10 de noviembre. *Boletín Oficial del Estado*, 296, de 10 de diciembre de 1982
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/107>

Sentencia del Tribunal Constitucional 101/1996, de 11 de junio. *Boletín Oficial del Estado*, 168, de 12 de junio de 1996.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3153#ficha-tecnica>