

Las instituciones para la negociación colectiva en España en el siglo XX

Juan Carlos Rojo Cagigal*

Recibido: 12 de septiembre - Aceptado: 17 de diciembre

Este artículo analiza el marco institucional en el que tuvo lugar la negociación colectiva en España en el siglo XX. El trabajo se centra en las instituciones formales que se construyeron para la intermediación de intereses entre empresarios y trabajadores. El objetivo es entender en qué contexto tuvo lugar la creación de instituciones y cuál fue la dinámica del cambio institucional. Concretamente, nos planteamos cuáles fueron las causas del cambio institucional, qué continuidades y rupturas se produjeron, cuáles fueron las relaciones entre las transformaciones del sistema de negociación colectiva y la evolución de la economía, qué actores impulsaron los cambios, o cuál fue el impacto del entorno institucional sobre los niveles de vida de los trabajadores.

Palabras clave: *Instituciones, Negociación colectiva, Relaciones laborales, Historia, Cambio institucional.*

This article analyzes the institutional framework of collective bargaining in Spain during the 20th century. The work focuses on the formal institutions which were constructed for the interest intermediation between businessmen and workers. The objective is to understand the context in which institutions were created and the dynamics of institutional change. I am referring specifically to the causes of institutional change, what continuities and breaks occurred, which were the relations between the transformation of the collective bargaining system and the evolution of the economy, what actors promoted the changes, or which was the impact of the institutional setting on the living standards of workers.

Keywords: *Institutions, Collective Bargaining, Labor Relations, History, Institutional Change.*

* Juan Carlos Rojo Cagigal es profesor visitante del Departamento de Historia Económica e Instituciones de la Universidad Carlos III de Madrid (juancrojo@gmail.com).

90 I. Introducción

Las instituciones son las reglas de juego mediante las cuales los diferentes actores sociales interactúan. Pueden ser formales o informales. La generación de instituciones formales en el campo de las relaciones laborales y, en concreto, en la negociación colectiva, tiene por objeto acercar a los actores involucrados, reducir la incertidumbre, crear un marco estable de negociación, suministrar información a las partes implicadas con el fin de que conozcan mejor la relación entre beneficios y costes para tomar decisiones, producir acuerdos más o menos duraderos y, muy importante, crear instrumentos para hacer cumplir esos acuerdos. En definitiva, el objetivo básico es prevenir el conflicto y promover la estabilidad en la sociedad.

La construcción de instituciones para la intermediación de intereses entre empresarios y trabajadores fue un fenómeno general en Europa en el siglo XX, aunque con distintos grados de formalización y estructuración. El cambio institucional siguió también pautas diversas. En unos países se produjo una transición desde instituciones informales que ya funcionaban desde tiempo atrás a otras más formales; en otros fue el Estado el que creó nuevas instituciones, adaptando las preexistentes o importándolas. En algunos casos las instituciones que funcionaban en ese ámbito mantuvieron un carácter contractual privado; en otros el Estado las autorizó y reconoció.

Este artículo analiza el marco institucional en el que se desarrolló la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores españoles a lo largo del siglo XX. El objetivo es realizar una aproximación a la generación de instituciones y su evolución a lo largo del tiempo. Nos planteamos en concreto cuáles fueron las causas de los diversos cambios institucionales, qué continuidades y qué rupturas se produjeron, cuáles fueron las relaciones entre las transformaciones del sistema de negociación colectiva y la estructura económica, qué actores impulsaron los cambios, y cuál fue el impacto del entorno institucional sobre los niveles de vida de los trabajadores. El trabajo se centra en las instituciones formales y ha sido dividido en tres apartados orde-

nados cronológicamente. En el primero se analiza la creación de los primeros organismos de intermediación y su evolución durante el primer tercio del siglo XX; en el segundo se examina la ruptura que se produce tras la guerra civil; y en el tercero nos acercamos a los orígenes del marco institucional vigente durante el periodo democrático. Finalmente, en un último apartado se exponen las conclusiones más relevantes.

91

II. Las primeras instituciones formales en el primer tercio del siglo XX

La necesidad de crear instituciones que articularan un espacio contractual de carácter colectivo entre empresarios y trabajadores se comenzó a plantear seriamente en España en la segunda mitad del siglo XIX, sobre todo en regiones que, como Cataluña, habían iniciado un proceso de industrialización. En 1870, uno de los gobiernos de la I República presentó un proyecto de ley que preveía la creación de organismos de mediación denominados “jurados mixtos”, con intervención de entidades públicas como diputaciones provinciales y ayuntamientos, y con carácter ejecutivo para hacer cumplir los convenios que se hubiesen firmado. La corta experiencia republicana puso fin a estas iniciativas formales, pero a finales de ese siglo ya funcionaban en varias ciudades algunos de esos organismos con cierto carácter permanente, aunque sin estar regulados legalmente.

En 1904 una ley sobre condiciones de trabajo abrió la posibilidad de que fueran los convenios colectivos los que determinaran algunos aspectos relativos a la jornada laboral, en concreto sobre el descanso dominical, lo cual suponía un reconocimiento de la capacidad de este tipo de pactos para fijar normas¹. Sería durante el gobierno de Maura de 1907-1909 cuando se produciría una primera institucionalización de organismos para la intermediación de intereses en el

1 Arroyo, C. (2001).

92 ámbito del trabajo: una ley de mayo de 1908 reguló la formación de “consejos de conciliación” para la resolución de conflictos a nivel colectivo². La norma, cuyo objetivo era evitar huelgas y cierres patronales, establecía el procedimiento a seguir: informar del conflicto a la Junta Local de Reformas Sociales; constituir un consejo conciliador formado por las partes en conflicto con el fin de lograr un acuerdo; y, si éste finalmente no era posible, nombrar a una persona o grupo de personas para que actuaran de forma arbitral³.

El despliegue del corporativismo maurista respondió al convencimiento de ciertos sectores conservadores de la necesidad de superar un ordenamiento económico liberal, al que culpaban de haber contribuido a la atomización social y al conflicto entre clases⁴. Según su visión, el *laissez faire* acentuado había desvinculado a los diferentes grupos sociales de la clase política, generando el fenómeno del caciquismo. El objetivo de Maura era ordenar “armónicamente” el funcionamiento de los nexos sociales, aumentando los órganos colectivos de representación, a fin de superar, en sus propias palabras, “la crisis del individualismo” y “la deficiencia despiadada de la concepción económica manchesteriana”⁵. En los tres años de gobierno “largo” se crearon organismos con el fin de mejorar la representación de los intereses de propietarios agrícolas, empresarios industriales,

2 Otra ley de la misma fecha estableció la creación de una jurisprudencia laboral especial, los Tribunales Industriales, aunque éstos estaban centrados en la resolución de conflictos individuales por la vía jurisdiccional; los Consejos, en cambio, se centraban en los conflictos colectivos por la vía conciliatoria.

3 Soto, A. (1989), p. 392.

4 En este artículo usamos el término “corporativismo” como equivalente de la expresión inglesa “corporatism”, aludiendo a un sistema de representación de intereses en el que se establecen mecanismos formales para la negociación y la toma de decisiones a través de organismos, las corporaciones, que el Estado autoriza y reconoce. Véase Schmitter, P.C. (1979).

5 González, M.J. (1997), p. 247.

grupos de interés locales, profesionales liberales o funcionarios públicos. Se pretendía acercar a estos grupos al proceso de toma de decisiones en políticas públicas, estableciendo los canales institucionales necesarios. Al mismo tiempo, Maura puso en marcha una ambiciosa agenda de reforma social con la creación del Instituto Nacional de Previsión o el robustecimiento de la inspección de trabajo, entre otras medidas.

Algunas de las políticas desarrolladas durante el gobierno de Maura perduraron en el tiempo, en especial las relativas a la mayor intervención del Estado en la economía. Sin embargo, los instrumentos corporativistas de intermediación no funcionaron, ni en el marco de las relaciones entre el gobierno y la administración con los grupos de interés, ni en las relaciones laborales. La jurisprudencia laboral individual funcionó mejor, sobre todo tras una reforma de 1912; pero los consejos conciliatorios de la ley de 1908, diseñados para articular la negociación colectiva, apenas funcionaron. Sólo el 2% de las huelgas registradas por el Instituto de Reformas Sociales entre 1908 y 1914 se resolvió mediante la participación de estos consejos, que la mayoría de las veces ni llegaban a constituirse. Uno de los problemas fue que la ley no había creado mecanismos para dotar de fuerza vinculante a los convenios, por lo que ni empresarios ni trabajadores tenían incentivos para utilizar el sistema. Estos, e incluso el gobierno, preferían usar formas de arbitraje voluntarias que no estaban sujetas a ninguna ley, y que resultaban más dinámicas y flexibles⁶.

La necesidad de crear formas de intermediación para encauzar las relaciones laborales se agudizó durante la guerra europea y en los años inmediatamente posteriores. La elevada conflictividad laboral, la crisis económica de posguerra, la inflación y, en general, los fuertes desajustes estructurales de la economía, forzaron a los últimos gobiernos del régimen liberal restauracionista a profundizar en la

⁶ Soto, A. (1989), pp. 392-393; Perfecto, M.A. (1997), p. 185.

94 construcción de instrumentos realmente eficaces para la negociación colectiva. Entre 1918 y 1919 se plantearon varios proyectos para regular la constitución de “comités paritarios” y establecer la “sindicación profesional”⁷. Finalmente, en 1920 un decreto autorizó la creación de una Comisión Mixta del Comercio en Barcelona, con el fin de intentar reducir la conflictividad laboral en la región española donde era más acusada y violenta. A dicha Comisión, formada por cuatro comités paritarios, le fueron conferidas mediante un decreto de 1922 atribuciones jurisdiccionales para garantizar el cumplimiento de los acuerdos. Unos meses después otro decreto reguló la constitución de comités paritarios, que se irían generalizando en años posteriores.

Así pues, fueron los últimos gobiernos liberales los que iniciaron la construcción de un sistema de representación y conciliación laboral de tipo corporativista con algún grado de eficacia. La mayoría de las asociaciones empresariales se opusieron al sistema, ya que no contemplaba la obligatoriedad de la sindicación por gremios. Consideraban que sólo la implantación de sindicatos profesionales obligatorios garantizaba la responsabilidad de los órganos de representación de la parte obrera a la hora de intervenir en la negociación de los contratos colectivos⁸. Las elites políticas liberales, aunque contemplaron la posibilidad, decidieron no establecer la sindicación obligatoria, ya que chocaba con principios básicos en un sistema pluralista como el de la libertad de asociación.

La dictadura de Primo de Rivera reorganizó los comités paritarios que se habían ido constituyendo desde 1922. Un decreto de 1926 creó la Organización Corporativa Nacional, extendiendo el sistema corporativista de relaciones laborales a todos los sectores de la industria y los servicios. El sistema se basó en los principios de disciplina,

⁷ Rey, F. del (1992).

⁸ Rey, F. del (1983), (1992).

jerarquía y ordenación funcional de la relación entre empresarios y trabajadores como forma de conseguir la “armonía” entre clases, superando la atomización liberal. El autor del proyecto, el ministro de Trabajo Eduardo Aunós, creó una estructura piramidal de comités paritarios locales e interprofesionales, que eran los organismos básicos para la negociación colectiva de salarios y condiciones de trabajo; comisiones mixtas con algunas de las atribuciones de los tribunales industriales; y las corporaciones, que eran el conjunto de comités paritarios de un oficio, y cuya representación era asumida por los consejos de corporación. Estos consejos tramitaban reclamaciones de carácter general, resolvían los recursos contra los acuerdos de los comités paritarios y, al mismo tiempo, actuaban como comisiones asesoras del gobierno. En el vértice de la pirámide se encontraban la Comisión Delegada de Consejos –que no llegó a funcionar– y el Ministerio de Trabajo⁹. Una de las características distintivas del modelo de Aunós frente a otras experiencias corporativas de la época fue que permitió el pluralismo sindical. Las autoridades de la dictadura, no contando con un sindicato oficial, decidieron permitir la concurrencia de los sindicatos no revolucionarios. Este pluralismo sindical favoreció en la práctica a la Unión General de Trabajadores, que decidió participar en el sistema a fin de mantener la estructura de la organización durante la dictadura y reforzar su hegemonía sobre los sindicatos católicos o anarquistas.

Uno de los objetivos primordiales del sistema de Aunós fue incrementar la capacidad del Estado para intervenir en las relaciones laborales. La evolución de los comités paritarios, regulados simplemente con el decreto de 1922 que les reconocía el monopolio (limitado) de la representación, dejaba vía libre a la formación de un corporativismo social en el que la toma de decisiones se quedara básicamente en un nivel “meso”, con escasa participación del Estado¹⁰. Ese

⁹ Perfecto, M.A. (1997).

¹⁰ Véase Wassenberg, A.F.P. (1982).

96 tipo de intermediación de intereses se reforzaba aún más al permitir el pluralismo sindical y el de las organizaciones patronales. Sin embargo, Aunós decidió reforzar la acción del Estado mediante el control del número de comités, su reorganización geográfica y/o funcional, y el establecimiento de una férrea ordenación jerárquica. El sistema corporativo tenía que servir primordialmente al Estado, descentralizando sus funciones. En palabras del ministro de Trabajo de Primo de Rivera, “se pretende que el individuo actúe centrando su actividad en los cuerpos especializados y representativos de su categoría de trabajo, y que estos cuerpos vayan a confluir en la organización y ordenación del Estado”¹¹. Así pues, los escalones superiores en la jerarquía organizativa del sistema de relaciones laborales –corporaciones, consejos de corporaciones– fueron diseñados para incrementar el papel coordinador del Estado.

Por tanto, la dictadura de Primo de Rivera construyó un sistema de relaciones laborales mixto, entre un corporativismo de tipo social y otro de tipo estatal, aunque manteniendo algunos rasgos pluralistas¹². En dicho sistema se recogió lo realizado desde los últimos años de la Restauración –la estructura de comités paritarios–, aunque aumentando el grado de permanencia y de obligatoriedad de los mismos; se incrementó el control del Estado mediante la creación de ámbitos superiores jerarquizados; y se mantuvo un pluralismo (limitado) en cuanto a la libertad de asociación de empresarios y trabajadores, desarrollándose el principio de la sindicación libre en la corporación obligatoria.

Este marco de intermediación de intereses no satisfizo (en general) a los empresarios, ya que seguían siendo partidarios de la sindicación

11 Eduardo Aunós, *Las corporaciones de trabajo en el Estado moderno*, 1928. Citado en Perfecto, M.A. (1997), p. 194 nota.

12 Para Linz fue un corporativismo social con rasgos pluralistas. Linz, J.J. (1981), p. 381.

forzosa como solución definitiva de la conflictividad, al tiempo que veían con prevención el aumento de la capacidad de intervención del Estado, que a menudo tendía a resolver a favor de los trabajadores en caso de conflictos importantes o con transparencia en la toma de decisiones. Finalmente, es preciso destacar la limitada extensión de los comités paritarios, que quedó reducida a las zonas más industrializadas y con mayor presencia del sindicato ugetista. Los mecanismos de conciliación y los acuerdos colectivos sólo afectaron a una parte de la población trabajadora.

Fue durante la II República cuando se produjo una verdadera expansión de la negociación colectiva. Los primeros gobiernos republicanos pusieron en marcha una política social reformista cuyo objetivo era la mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora. La estrategia del ministro de Trabajo Francisco Largo Caballero fue mantener los organismos paritarios de la dictadura, que mediante una ley de noviembre de 1931 pasaron a denominarse “jurados mixtos”, en honor al término usado por los republicanos de la década de 1870. Para extender su ámbito de actuación y lograr un funcionamiento pleno de estos órganos de intermediación, Largo Caballero reforzó sus competencias de inspección y control del cumplimiento de los pactos colectivos o “bases de trabajo” que se hubiesen acordado. Al mismo tiempo, eliminó el entramado corporativista superior construido en 1926, que fue sustituido por una organización burocrática del Ministerio de Trabajo cuya base eran las “delegaciones de trabajo” a nivel provincial y local. En dichas delegaciones se organizaron mecanismos de intermediación para aquellas zonas donde no se hubieran constituido jurados mixtos.

Otra ley, también de noviembre de 1931, reguló el contrato de trabajo, abriendo la posibilidad a la firma de pactos colectivos mucho más estables sobre salarios y condiciones de trabajo —la duración mínima era de dos años—, y de mayor alcance sectorial¹³. Como con-

13 Soto, A. (1989), pp. 337-338 y pp. 405-414.

98 secuencia de la nueva legislación y de la actuación del ministerio de Trabajo, hacia 1933 se había articulado un denso entramado de negociación colectiva, con acuerdos o “bases de trabajo” a distintos niveles, desde el local al nacional. En definitiva, se había establecido un sistema de relaciones laborales con una base corporativista, utilizando la organización paritaria heredada de la dictadura, aunque dándole mayores competencias. Dicha organización corporativa se combinó con un mayor pluralismo, eliminando las limitaciones a la libertad sindical. Al mismo tiempo se había incrementado la capacidad del Estado, que sustituyó el organigrama superior corporativo dictatorial, cuyo objetivo era de “armonización” entre clases y prevención de los conflictos, por uno burocrático-administrativo que tenía como finalidad básica la reforma social.

El sistema de negociación colectiva republicano —rechazado de nuevo por las asociaciones patronales, que lo criticaron como un instrumento de propaganda obrerista que sólo serviría para disparar los costes salariales en un momento de crisis económica— fue modificado en julio de 1935, cuando una ley de Bases limitó las funciones de los jurados mixtos, aunque en 1936 se volvió a la legislación de 1931¹⁴.

El estudio de los factores causales que intervinieron en el cambio institucional que se produjo en el modelo español de intermediación laboral durante el primer tercio del siglo XX resulta muy sugerente. ¿Cuáles fueron las causas que motivaron la creación, expansión y transformación de las instituciones de negociación colectiva? Serían básicamente tres grupos de causas las que pudieron intervenir.

— En primer lugar, factores económicos, como las oscilaciones del ciclo, la inflación, determinadas transformaciones estructurales de la economía o los cambios en las expectativas empresariales. Dentro de este grupo podríamos incluir factores más generales, como los rela-

¹⁴ Cabrera, M. (1983).

cionados con problemas o cambios sistémicos en la evolución del capitalismo.

99

– En segundo lugar habría que tener en cuenta la evolución de los actores sociales que intervenían en la negociación. Del lado de los trabajadores, la evolución de los niveles de vida y su acción colectiva: salarios y condiciones de trabajo, privación relativa, desempleo, conflictividad laboral, grado de organización, movilización y violencia. Del lado de los empresarios, la fuerza de su acción colectiva y, en general, los mecanismos reales con que contaban para influir en la toma de decisiones, y su percepción de la conflictividad laboral y de la estabilidad del sistema.

– En tercer lugar, factores político-institucionales, como cambios en el sistema político o en la naturaleza del Estado; o cambios en las elites políticas, ya fueran ideológicos en su seno, o porque se produjera una sustitución de las mismas¹⁵.

Las causas pudieron tener en parte una naturaleza exógena; por ejemplo, fluctuaciones en la economía internacional o ciclos europeos de movilización obrera. Hay que tener también en cuenta dos aspectos importantes. Por un lado, la dirección de los nexos causales pudo ser inversa, ya que la perspectiva de cambio institucional pudo ser la que influyera sobre la conflictividad y la movilización de los trabajadores, incrementándolas. La razón es que las organizaciones sindicales podían buscar mayor cuota de poder ante la expectativa de nuevos organismos de negociación y toma de decisiones¹⁶. Lo mismo pudo ocurrir con las organizaciones patronales. Por otro lado, también hay que tener presente el grado de aplicación práctica de las transformaciones institucionales, más allá de su puesta en

¹⁵ Algunas de estas condiciones previas que podrían explicar una mayor corporativización, incluida la efectuada en el campo de las relaciones laborales, en Newman, O. (1981), Williamson, P.J. (1985) y (1989).

¹⁶ Cruz, R. (1994).

100 marcha legislativa. Habría que distinguir entre las causas que determinaron el inicio del cambio y las causas de la profundidad de dicho cambio, que es posible que fueran diferentes.

Aunque rebasa los objetivos de este trabajo, a continuación expongo algunas ideas sobre la posible incidencia de los factores causales señalados. Como hemos visto, hubo cuatro momentos en el primer tercio del siglo XX en el que en España se puso en marcha seriamente un sistema de intermediación de intereses en el campo de las relaciones laborales: 1908, 1920-1922, 1926 y 1931. En cuanto a la influencia del ciclo económico, la relación no es clara: el intento maurista y el primorriverista se producen en periodos expansivos, mientras que el de la posguerra y el republicano se dan en periodos de estancamiento, aunque la mayor profundidad del sistema de negociación colectiva se alcanza con la República. En lo referente a la economía política, el hecho de que la corporativización de las relaciones laborales —y de la intermediación de intereses en general— fuese un fenómeno que afectó a varios países europeos en el primer tercio del siglo XX sugiere, como señaló Schmitter, una relación con determinadas condiciones o imperativos del sistema capitalista en todo el periodo¹⁷. Y en cuanto a la conflictividad laboral, la Estadística de Huelgas muestra que tanto las huelgas como el número de jornadas perdidas se mantuvieron a niveles bajos excepto en dos oleadas: 1916-1920 y 1930-1934. Oleadas que coinciden con dos momentos de creación y consolidación de los mecanismos de negociación colectiva¹⁸.

En cuanto a los niveles de vida de la clase obrera, un aumento de los salarios reales puede ser un indicador de coyuntura económica favorable, pero también puede constituir un indicador del grado de

17 Schmitter, P.C. (1979), p. 2.

18 Ver Cruz, R. (1994), Soto, A. (1989) y (1991), Silvestre, J. (2003).

movilización de los trabajadores, al informar del mayor o menor poder con el que los trabajadores cuentan a la hora de asumir el riesgo del fracaso en la negociación¹⁹. La elevación de los salarios reales en los años de la posguerra y en los primeros años de la República refleja, en efecto, el elevado grado de movilización obrera, ya que la coyuntura económica en esos momentos (en las zonas industriales) era de estancamiento²⁰. En los otros dos periodos (1908 y 1926) el poder de compra se mantuvo constante o incluso ligeramente a la baja. Otras series de salarios reales reflejan también un panorama similar para la II República: importantes ascensos en los primeros años y luego moderación salarial —a partir de 1934—²¹, que quizás refleje la pérdida de poder de negociación en los jurados mixtos tras la derrota de los partidos de izquierda y la reducción de sus competencias en 1935. Finalmente, respecto a los factores político-institucionales, las experiencias de 1920-1922 y 1931 tuvieron lugar en momentos de crisis política o cambio de régimen, con sustitución de las elites políticas, mientras que las de 1908 y 1926 se gestaron en entornos estables.

En resumen, el aumento de la conflictividad laboral, la presencia de una fase de baja del ciclo económico, la movilización sindical más intensa, el mayor poder de negociación de la clase obrera y la grave crisis política fueron factores presentes en 1920-1922 y 1931, lo cual parece indicar en el primer caso una necesidad de rescatar el proyecto maurista de comités paritarios para solucionar una grave crisis social, mientras que en el segundo caso los primeros gobiernos republicanos optaron por mantener el aparato inferior del sistema primorriverista, reforzándolo y extendiéndolo. En este sentido, las medidas puestas en marcha en 1908 y 1926 parecen más una “revolución

19 Silvestre, J. (2003), pp. 70-71.

20 Silvestre, J. (2003), p. 79.

21 Reher, D.S. y Ballesteros, E. (1993), p. 138; Vilar, M. (2004), p. 96.

102 desde arriba”, eminentemente ideológica. En cualquier caso, no debe olvidarse la continuidad esencial de las instituciones básicas que se produce en el primer tercio del siglo XX: consejos de conciliación, comités paritarios, jurados mixtos.

III. La ruptura: la supresión de la negociación colectiva hasta 1958

La promulgación del Fuero del Trabajo en 1938 y su desarrollo legal posterior modificaron radicalmente el marco institucional en el que hasta entonces se habían desarrollado las relaciones entre empresarios y trabajadores. La primera legislación franquista suprimió la negociación colectiva, que se consideró incompatible con los principios rectores del Nuevo Estado: no podía haber negociación colectiva entre partes que formaban un todo. Precisamente el de totalidad era uno de los principios básicos establecidos en el Fuero del Trabajo. Eliminada la negociación colectiva, el Ministerio de Trabajo se hizo con el monopolio de la regulación de las condiciones de trabajo. Todo conflicto quedó prohibido, por cuanto la modificación de salarios y condiciones de trabajo iba contra la legislación estatal.

Si la eliminación de la negociación colectiva y la asunción de las competencias de determinación de los salarios y otras condiciones de trabajo por parte del Estado eran medidas revolucionarias —puesto que nunca la administración estatal había desempeñado tales funciones—, no lo era menos el establecimiento de la sindicación forzosa en un órgano único: la Organización Sindical Española, comúnmente conocida como “sindicato vertical”. Este organismo agrupó, amplió y ordenó jerárquica o verticalmente la estructura sindical que se había ido creando desde 1937 a partir de las organizaciones falangistas, tradicionalistas y católicas.

Desde principios de 1938 un Ministerio de Organización y Acción Sindical preparó el Fuero del Trabajo y la estructura organizativa del nacional-sindicalismo, que se completó con la ley de Unidad

Sindical y la ley de Bases de organización sindical de 1940. Aunque la primera legislación laboral del “Nuevo Estado” se vio claramente influida por el fascismo —el Fuero del Trabajo se inspiró en la *Carta di Lavoro* italiana—, las diferentes corrientes ideológicas que apoyaron la sublevación compitieron por imponer su modelo de relaciones laborales en el desarrollo posterior del Fuero. Esto fue claro en la cuestión de la sindicación forzosa: mientras los católicos sociales y los tradicionalistas abogaban por un sindicalismo voluntario dentro de las corporaciones obligatorias, los falangistas eran partidarios de un encuadramiento formal y obligatorio de todos los empresarios y trabajadores en un sindicato único.

La primera dirección del sindicato vertical apostó por la afiliación voluntaria, pero la sindicación forzosa acabó imponiéndose a partir de 1942, cuando todos los “productores” —empresarios y trabajadores, con algunas excepciones como funcionarios públicos, servicio doméstico o agricultores arrendatarios— pasaron automáticamente a pertenecer al sindicato vertical, sustituto de los sindicatos históricos de clase²². Las decisiones adoptadas en la fase inicial del régimen, entre 1937 y 1944, tendrían una influencia notable sobre la evolución posterior de las instituciones del régimen. En las relaciones laborales se impuso una línea ortodoxa falangista, como en el caso de la sindicación obligatoria. Se optó por un nuevo marco que suponía una transformación profunda de lo existente antes de 1936.

La rígida institucionalización inicial chocó pronto con la realidad de la economía y de la empresa, teniendo que ponerse en marcha, como veremos, procesos de adaptación y acomodación de esas instituciones a nuevas realidades. Además de por el juego de fuerzas en el seno de las elites de poder, la elección de un sistema en cierto modo revolucionario se explica por la necesidad de desactivar el peligro potencial que suponía el movimiento obrero para la consolidación del régimen después de la guerra civil.

²² Aparicio, M.A. (1980); Ludevid, M. (1976).

104 Durante sus primeros años el sindicato único se convirtió en un instrumento del nuevo régimen para la movilización, el control y la represión de la clase obrera. La Ley de Bases de 1940 señalaba como objetivo básico el establecimiento de “la disciplina social de los productores” sobre los principios de unidad y cooperación²³. El sindicato se organizó verticalmente, encuadrándose los diferentes sindicatos en las Centrales Nacional Sindicalistas de ámbito provincial. Hasta mediados de la década de 1940 fue un medio de movilización, encargándose las oficinas sindicales del reclutamiento de trabajadores para su asistencia a actos fascistas. Pero su función más importante fue la del encuadramiento y control de las actividades políticas o sindicales de los trabajadores. Un decreto de 1940 estableció la obligación de que todos ellos poseyeran una cartilla profesional, con datos sobre el historial laboral y la cualificación, documento imprescindible para que fueran contratados. Otro de 1943 estipuló que la contratación tenía que hacerse obligatoriamente en las oficinas del sindicato vertical²⁴. La ley de Contrato de Trabajo de 1944, que sustituyó a la de 1931, también estableció normas de disciplina y de control de la clase obrera. El desempeño de estas funciones de control y represión, que en mayor o menor grado efectuaría hasta la década de 1970, obligó a una fuerte burocratización de la Organización Sindical Española.

El crecimiento burocrático del sindicato vertical no se tradujo en un incremento de sus funciones esenciales, más allá de las de encuadramiento y control de la clase obrera. Como ya se ha señalado, el poder de decisión del aspecto más importante, el de la determinación de los salarios y las condiciones de la mano de obra, se convirtió en una función privativa del Estado a partir de la ley de Reglamentaciones de 1941. En realidad, el sindicato único fue un instrumento median-

23 Molinero, C. e Ysàs, P. (1993), p. 34.

24 Ver Molinero, C. e Ysàs, P. (1992), (1993) y (1998).

te el cual el Estado impuso una organización vertical para el control de la población, excluyendo cualquier tipo de articulación autónoma de las demandas de la clase trabajadora. En definitiva, las autoridades franquistas construyeron un sistema de organización del trabajo de corporativismo de Estado, sustituyendo al republicano que, si bien había incrementado la acción del Estado con el fin de llevar a cabo la reforma social, era un híbrido de pluralismo y corporativismo social.

El nuevo modelo concebía la sociedad como un solo cuerpo corporativo, unido y jerárquico, en el que el Estado dominaba todos los ámbitos de la sociedad. Dentro de ese modelo, el sindicato vertical no era un órgano autónomo sino subordinado del Estado. De hecho, durante más de una década pesó mucho más la dirección política del gobierno que la del Movimiento. En 1951, con la entrada de José Solís al frente de la organización, hubo un intento de dotar de mayor autonomía a sus actividades, logrando extender el radio de acción e influencia del sindicato —con una labor asistencial y de servicios, e incluso asumiendo la gestión del subsidio de desempleo en los sesenta— a costa de un fuerte crecimiento burocrático. Pero los intentos de una mayor autonomía chocaron con las elites políticas del gobierno: en la década de 1960 con los tecnócratas que lideraron la política económica desarrollista²⁵. La mayor autonomía alcanzada en esa época no sirvió para desligarse de la elite política sino más bien para convertirse en un grupo de presión *dentro* de la propia esfera gubernamental.

El nuevo sistema corporativista sirvió también para mejorar los canales institucionales de relación entre el Estado y los empresarios. La intermediación de intereses entre las elites políticas y los empresarios había sido un problema tradicional en España desde mediados

25 Soto, A. (1995).

106 del siglo XIX, sobre todo por la elevada autonomía del Estado²⁶. Excepto en los primeros años de la Dictadura de Primo de Rivera, fallaron los canales institucionales para que los empresarios pudieran intervenir en el proceso de toma de decisiones.

Hay que recordar que la eliminación del pluralismo afectó a las organizaciones sindicales y, en mucha menor medida, a las patronales: éstas pudieron integrarse en el sindicato vertical, y algunos organismos como las cámaras de comercio siguieron desarrollando sus actividades como entidades autónomas. Con su presencia en el sindicato vertical, los empresarios encontraron ahora un cauce de comunicación con el poder político para poder influir en la adopción de decisiones en política laboral o en política económica. Para algunos autores la asimetría existente en la relación de fuerzas entre empresarios y trabajadores en el seno del sindicato vertical concedió una ventaja decisiva a los primeros, convirtiendo en “aparente” la intervención del Estado. Los empresarios habrían dispuesto de la autonomía suficiente para adaptar las reglamentaciones –salarios, jornada laboral, condiciones de trabajo– fijadas por el gobierno a las circunstancias y características específicas de sus empresas, convirtiéndolas en muy favorables para sus intereses²⁷.

El análisis de la evolución de los salarios durante el franquismo confirma el impacto que el nuevo marco institucional tuvo sobre la dinámica salarial. La fijación de los salarios nominales por parte del Ministerio de Trabajo produjo rigideces en un contexto de tensiones inflacionistas cíclicas por los problemas de la oferta agraria, produciendo caídas bruscas de los salarios reales, que no se volvían a recuperar hasta que las autoridades gubernamentales revisaban al alza los salarios nominales en las Reglamentaciones de trabajo. Durante esos

26 Cabrera, M. y Rey, F. (2002).

27 Molinero, C. e Ysàs, P. (1993), p. 40.

episodios los trabajadores tuvieron que recurrir al subempleo para afrontar el aumento de los precios de los productos básicos.

Las empresas industriales también tuvieron problemas por el intervencionismo estatal, ya que la brusquedad de las revisiones ministeriales impedía una adaptación progresiva de los costes salariales. El nuevo entorno institucional afectó asimismo a la estructura de los salarios, ya que la rigidez de los salarios-base forzó a los empresarios, en momentos de fuerte deterioro de los niveles de vida de los trabajadores, a complementarlos con pluses de carestía, primas de productividad, vales de economato, gratificaciones y otros tipos de remuneración. Ello reforzó el carácter paternalista de muchos empresarios a la hora de afrontar las relaciones laborales.

En cuanto a la evolución de los salarios reales a más largo plazo —hasta finales de los cincuenta—, la pobre calidad de los datos oficiales y la diferencia entre el salario “oficial” y la remuneración efectiva, incluyendo los complementos que he mencionado, dificultan el análisis, aunque algunas de las estimaciones que se han realizado con diversas fuentes presentan un panorama de estancamiento de los salarios reales²⁸. Dicho estancamiento estaría relacionado con los pésimos resultados de la política económica autárquica, pero también con la supresión de la negociación colectiva y la libertad sindical. Otras series construidas muestran incluso un “desplome” de los salarios reales industriales durante el primer franquismo, una ruptura clara de su trayectoria de preguerra²⁹.

IV. Los orígenes del sistema de negociación colectiva de la democracia

El fracaso del modelo económico autárquico y la apertura internacional del régimen a principios de los cincuenta obligó a las elites

²⁸ Véase Ferner, A. y Fina, L. (1988).

²⁹ Vilar, M. (2004).

108 políticas a modificar el entorno institucional de relaciones laborales para adecuarlo a una imagen exterior más “amable” y hacerlo compatible con un mayor crecimiento económico. Ya en 1943 un decreto había permitido las elecciones sindicales dentro del sindicato único, creando la figura del “enlace sindical”. Parte de estos enlaces eran cargos electivos, por lo que, a pesar del férreo control político y de su capacidad limitada, supusieron un primer instrumento de representación colectiva de los trabajadores³⁰.

En 1947 otro decreto instituyó los jurados de empresa, sustitución teórica de los comités paritarios o jurados mixtos pero en el marco de una organización corporativa única, la del sindicato vertical. La oposición patronal a estos organismos, que los consideraba una copia de los comités de empresa de los países europeos democráticos y un instrumento para la intervención obrera en la gestión de la empresa, frenó su aplicación práctica hasta 1953, consiguiendo que se limitara su introducción a las empresas con más de 1.000 trabajadores³¹. El Título III del decreto detallaba las funciones del jurado de empresa en cuanto a proponer medidas para el aumento de la productividad, y en el Título IV se reconocía su capacidad para que los vocales de los trabajadores realizaran propuestas sobre condiciones de trabajo o formularan reclamaciones. Así pues, a mediados de los cincuenta enlaces sindicales y vocales de los jurados habían aumentado la posibilidad de representación obrera dentro del sindicato vertical.

Estos organismos adquirieron un papel más relevante cuando el régimen autorizó la negociación colectiva en 1958 con la ley de Convenios Colectivos, después de más de dos décadas en las que el Estado había ostentado la capacidad para la fijación de los salarios y las condiciones de trabajo. La nueva ley se vio también, como la de jurados de empresa, como un medio para mejorar la competitividad de la economía tras el colapso del modelo autárquico, relacionando

30 Aparicio, M.A. (1980), pp. 199-200.

31 Molinero, C. e Ysàs, P. (1993), p. 48.

aumento de salarios y productividad. Se inscribía en el marco de las medidas de modernización de la economía –Plan de Estabilización, Planes de Desarrollo– puestas en marcha por los tecnócratas del régimen.

A principios de la década de 1960 los convenios colectivos comenzaron a generalizarse, y posteriormente la actuación de los jurados se fue extendiendo hasta las empresas de más de 50 trabajadores. El nuevo marco institucional permitió la infiltración de las organizaciones políticas o sindicales clandestinas a través de los enlaces sindicales y los vocales de los jurados. En el seno de muchas empresas industriales se formaron “comisiones obreras” para plantear reivindicaciones directamente al empresario o a través de la estructura del sindicato vertical.

Aunque el Estado conservó la potestad de intervenir lo que se hubiera acordado en los convenios colectivos, a través de las llamadas “normas de obligado cumplimiento”, los gobiernos no utilizaron ese recurso a gran escala. Además, la descentralización de la negociación colectiva, que se llevó a cabo en diferentes ámbitos –a nivel de empresa o a escala local, comarcal, provincial, sectorial de diverso grado, o diferentes combinaciones de ellos– dificultó la intervención del Estado y facilitó la infiltración del movimiento obrero ilegal. No obstante, el nivel más importante en la estructura del sindicato vertical era el provincial, por lo que predominaron los convenios de ese ámbito. La promulgación de una nueva ley sindical en 1971 apenas modificó el panorama institucional de las relaciones laborales al seguir manteniendo la estructura de sindicato único. Pero ya en plena descomposición del régimen, e incluso antes de la muerte del dictador, algunas grandes factorías industriales o empresas multinacionales decidieron negociar directamente con las ilegales comisiones obreras³².

³² Soto, A. (1995), pp. 266-267.

110 Durante el periodo 1958-1975 los niveles de vida de los trabajadores se incrementaron sustancialmente, en un contexto de fuerte crecimiento económico y aumento de la productividad. La aparición de un “nuevo sindicalismo” asociado al nuevo marco institucional de determinación de los salarios pudo ser la fuerza principal del incremento de los salarios reales durante el periodo³³.

Los Pactos de la Moncloa (1977) iniciaron la transformación del sistema en el que se había desarrollado la negociación colectiva en las dos décadas anteriores. En medio de una grave crisis económica, los acuerdos alcanzados por los partidos políticos permitieron establecer unas bases consensuadas para luchar contra la inflación y, a más largo plazo, reformar las instituciones heredadas de la dictadura. Hicieron posible que los gobiernos pusieran en marcha medidas anti-inflacionistas —política monetaria restrictiva, control del déficit público, tipo de cambio realista—, entre las que se encontraba la moderación del crecimiento de los salarios, que desde entonces pasaron a revisarse teniendo en cuenta la previsión de inflación en lugar de la inflación pasada.

Los Pactos suelen considerarse como los “acuerdos fundacionales” de la democracia española, ya que generaron el consenso necesario para avanzar en la transición en un momento en el que la crisis económica y la conflictividad laboral, que se disparó entre 1976 y 1977, podían ponerla en peligro. Fueron acuerdos entre elites políticas, con escasa participación de los grupos económicos y sociales. De hecho, estas elites políticas fueron las que en cierto modo modelaron la construcción de los agentes sociales: por un lado, algunas desempeñaron un papel activo en la formación de una organización empresarial, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, que lograba por primera vez la unidad patronal; por otro, el Partido Socialista impulsó el ascenso del sindicato UGT, que tenía que recuperar la influencia perdida frente a Comisiones Obreras, que había

33 Ferner, A. y Fina, L. (1988), p. 154.

LAS INSTITUCIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA EN EL SIGLO XX

sido mucho más activo durante el franquismo. Ello contribuyó a que se consolidara un sindicalismo dual en España, con dos grandes sindicatos nacionales.

El nuevo marco institucional se plasmó en el artículo 37 de la Constitución, que garantizó el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, y en la ley de Estatuto de los Trabajadores de 1980, que desarrolló los preceptos constitucionales reconociendo la eficacia jurídica de los convenios colectivos y estableciendo un modelo de intermediación de intereses en el ámbito del trabajo. En el nivel empresarial se estableció un sistema de “doble canal” para la representación de los trabajadores a través, por un lado, de la elección de “comités de empresa” y “delegados de personal”; y por otro, a través de las “secciones sindicales” o “delegados sindicales”. Aunque ambos canales tenían capacidad para intervenir en la negociación del convenio colectivo con el empresario, el primer canal ha sido el más importante a efectos prácticos³⁴.

En cuanto al ámbito superior a la empresa, el Estatuto reconoció la capacidad como sujetos negociadores a los sindicatos más representativos, es decir, a aquéllos que obtuvieran entre un 10-15% de los sufragios en las elecciones sindicales, y a las organizaciones patronales que representaran al 10% de los empresarios y emplearan al 10% de los trabajadores. Nótese que en el caso de la representación de los trabajadores, la legitimidad de los sindicatos como parte negociadora proviene de su fuerza en las elecciones sindicales, independientemente del número de afiliados con que cuentan. De hecho, una de las características del sistema de intermediación de intereses construido durante la democracia es el *trade-off* entre gobierno y sindicatos. Los segundos obtienen refuerzo organizativo y ventajas monopolísticas en la representación a cambio de legitimación de aquellas

³⁴ Sáez, M.C. (2005), p. 320.

112 políticas económicas gubernamentales que son costosas para determinados grupos o potencialmente generadoras de conflicto³⁵.

A los acuerdos de la Moncloa siguieron, en los años siguientes, un conjunto de pactos entre sindicatos y patronal o tripartitos entre sindicatos, patronal y gobierno, que parecían configurar un modelo neo-corporativista de relaciones laborales, caracterizado por una “concertación social” mediante acuerdos en los niveles “macro”, al estilo de Austria o los países escandinavos. Sin embargo, la realidad de la negociación colectiva en España fue otra, no tanto por el colapso de los pactos tripartitos desde 1986, sino porque en los ámbitos de negociación se produjo cierta continuidad con la etapa preconstitucional, manteniéndose una gran diversidad en la negociación colectiva, con convenios de empresa, provinciales, estatales y de otros ámbitos. En concreto, desde los primeros años de la democracia hasta la primera década del siglo XXI, entre un 43-57% de los trabajadores sujetos a convenio colectivo lo han estado a un nivel sectorial-provincial; un 21-34% a nivel nacional; y un 11-21% a nivel de empresa³⁶. Ello ha contribuido a que el sistema de intermediación de intereses en España sea un híbrido entre los corporativistas centralizados y los pluralistas descentralizados. Es decir, un sistema corporativista mixto en el que la negociación colectiva se lleva a cabo en varios ámbitos, siendo el mayoritario el que tiene lugar a nivel sectorial-provincial. El sistema se complementa con una coordinación intermitente a nivel “macro”, la llamada “concertación social” —que se volvió a recuperar a mediados de los noventa—, en la que el gobierno juega un papel básico, convirtiéndola en un instrumento para la consecución de objetivos de política económica. La creciente segmentación de los mercados de trabajo en España desde finales de los ochenta como consecuencia de la reconversión industrial y la diversificación del tejido productivo —la expansión de la pequeña y

35 Véase Olliot, A. (2004).

36 Bea, E.M. y Ferreiro, J. (2002), p. 11.

LAS INSTITUCIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA EN EL SIGLO XX

113

mediana empresa— ha reforzado el papel coordinador del gobierno, gracias también a la debilidad creciente de los sindicatos en ese nuevo contexto de estructura económica.

La evolución de los salarios reales en el nuevo marco institucional de negociación colectiva se ha caracterizado por la moderación. Los salarios reales pactados en los convenios han seguido un comportamiento bastante pro-cíclico: disminuyeron durante la primera mitad de la década de 1980, periodo de bajo crecimiento del PIB; aumentaron en el periodo expansivo de 1987-1992; se moderaron o disminuyeron levemente durante la crisis de los primeros noventa y volvieron a ascender a partir de 1996, excepto en los años 1999-2000 y 2002.

En cuanto a los salarios reales brutos, los realmente percibidos, aumentaron todos los años del periodo 1978-1998, con las excepciones de 1980 y 1989, y han tenido un comportamiento más irregular desde 1998, con varios años en los que han retrocedido, aunque ello se ha debido a cambios en la estructura del empleo: la incorporación al mercado de trabajo durante esos años de trabajadores con salarios inferiores a la media —mujeres e inmigrantes— ha tendido a reducir los salarios medios³⁷. En definitiva, la evolución de los salarios reales ha seguido una pauta de moderación con el sistema mixto de negociación colectiva desde 1978, por lo que parece dudoso que, al menos en lo que se refiere al contenido salarial de los convenios, dicho sistema haya contribuido a empeorar la inflación o el desempleo desde entonces.

³⁷ Pérez Infante, J.I. (2008).

114 V. Conclusiones

El análisis en el largo plazo del entorno institucional en el que se llevó a cabo la negociación colectiva muestra en el caso español varias etapas bien diferenciadas. La primera es la de creación y desarrollo de instituciones formales en el primer tercio del siglo XX. Durante este periodo el Estado creó y reconoció órganos de intermediación, reforzando progresivamente su capacidad para supervisar el cumplimiento de los contratos. La creación inicial de instituciones fue una decisión autónoma del Estado, aunque se basó en la experiencia existente de organismos de arbitraje informales en las últimas décadas del siglo XIX. La evolución posterior se caracterizó por un incremento progresivo de sus funciones y por cierta continuidad de los organismos básicos de la negociación colectiva. Las variaciones más importantes se produjeron en lo relativo a la mayor o menor limitación del pluralismo sindical, que en cualquier caso se mantuvo. El Estado fue el principal impulsor de la expansión de las instituciones formales en momentos de crisis económica y de elevada conflictividad laboral: 1920-1922 y 1931-1933. También lo fue en los otros dos momentos, 1908 y 1926, siendo una decisión aún más autónoma. Los niveles de vida de la clase trabajadora aumentaron durante los periodos de expansión de las instituciones formales, aunque más como consecuencia de la elevada movilización obrera que de los cambios en el marco institucional.

La continuidad esencial de las instituciones durante el primer tercio del siglo XX se rompió tras la guerra civil. El Estado no reconoció la negociación colectiva, prohibió el pluralismo sindical y asumió las competencias de determinación de las condiciones de trabajo, lo cual dio lugar a una modificación revolucionaria del entorno institucional durante dos décadas.

A partir de 1958 se inició una tercera etapa en la que el Estado autorizó la negociación colectiva y puso en marcha instituciones para articularla. De nuevo se trató de una decisión autónoma del Estado, con nuevas élites políticas que perseguían objetivos de política eco-

nómica diferentes a los de la etapa anterior. El crecimiento económico del desarrollismo vino acompañado de una expansión de la negociación entre empresarios y trabajadores, con infiltración del movimiento obrero a través de la estructura del sindicato vertical. La negociación colectiva se produjo a niveles diversos, aunque con predominio del provincial, que era la escala básica del sindicato vertical. Durante este periodo la acción de las nuevas organizaciones obreras permitió una mejora notable de los niveles de vida de los trabajadores en un contexto de fuerte crecimiento económico.

Finalmente, en la etapa democrática se modificó el marco institucional para adaptarlo a una representación plural de empresarios y trabajadores. Sin embargo, la negociación colectiva se mantuvo en un nivel diversificado con predominio del ámbito provincial, mostrando cierta continuidad con el periodo anterior en este aspecto. El carácter mixto del sistema de negociación colectiva en cuanto a su ámbito —no está centralizado a nivel nacional ni descentralizado a nivel de empresa, sino mayoritariamente provincial— se combinó con cierta coordinación a escala superior por parte del Estado, a través de la llamada “concertación social”.

En definitiva, el análisis en el largo plazo sitúa la experiencia española como la de un país en el que los actores estatales desempeñaron un papel básico en la creación y evolución de las instituciones para la intermediación de intereses entre empresarios y trabajadores. El Estado optó por autorizar y reconocer la capacidad de esos organismos para fijar las reglas del juego y hacer cumplir los acuerdos que se hubiesen alcanzado. El desarrollo de las instituciones se caracterizó por un incremento gradual de sus competencias y capacidades. Sin embargo, la experiencia española destaca también por la ruptura de la guerra civil, que marcó una clara divisoria en la evolución de las instituciones para la negociación colectiva.

116 Bibliografía

Aparicio, Miguel Ángel (1980), *El sindicalismo vertical y la formación del Estado franquista*, Eunibar, Barcelona.

Arroyo Abad, Carlos (2001), “Origen y evolución histórica de la negociación colectiva en España”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, nº 34, pp. 253-282.

Babiano Mora, José (1995), *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*, Siglo XXI, Madrid.

Bea González, Eva M^a y Ferreiro Aparicio, Jesús (2002), “Estructura de la negociación colectiva e incrementos salariales en España”, *Boletín Económico de ICE*, nº 2735, pp. 9-21.

Cabrera, Mercedes (1983), *La patronal ante la Segunda República: organizaciones y estrategia*, Siglo XXI, Madrid.

Cabrera, Mercedes y Rey, Fernando del (2002), *El poder de los empresarios. Política y economía en la España contemporánea (1875-2000)*, Taurus, Madrid.

Cruz Martínez, Rafael (1994), “¡Quietos! No lo queméis. El tranvía es amigo nuestro: acción colectiva y revoluciones en España, 1917-1936”, *Sociología del Trabajo*, nº 22, pp. 115-134.

Ferner, Anthony y Fina, Lluís (1988), “La dinámica salarial durante el franquismo. El caso de RENFE”, *Revista de Historia Económica*, nº 1, pp. 131-161.

García Quiñones, Juan Carlos (2005), *La conciliación laboral*, Lex Nova, Madrid.

González Hernández, María Jesús (1997), *El universo conservador de Antonio Maura. Biografía y proyecto de Estado*, Biblioteca Nueva, Madrid.

Linz, Juan J. (1981), “A Century of Politics and Interests in Spain”, en Berger, Suzanne (ed.), *Organizing Interests in Western Europe*.

LAS INSTITUCIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA EN EL SIGLO XX

Pluralism, Corporatism and the Transformation of Politics, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 365-415.

117

Ludevid, Manuel (1976), *Cuarenta años de sindicato vertical: aproximación a la Organización Sindical Española*, Laia, Barcelona.

Mateos, Abdón (1987), “Comunistas, socialistas y sindicalistas ante las elecciones del Sindicato Vertical, 1944-1967”, *Revista de la Facultad de Geografía e Historia*, nº 1, pp. 379-411.

Molinero, Carme e Ysàs, Pere (1992), *Els industrials catalans durant el franquisme*, Eumo, Barcelona.

Molinero, Carme e Ysàs, Pere (1993), “Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 3, pp. 33-50.

Molinero, Carme e Ysàs, Pere (1998), *Productores disciplinados y minorías subversivas: clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Siglo XXI, Madrid.

Newman, Otto (1981), *The Challenge of Corporatism*, Macmillan, Londres.

Oliet Palá, Alberto (2004), *La concertación social en la democracia española: crónica de un difícil intercambio*, Tirant lo Blanch, Valencia.

Pérez Infante, José Ignacio (2008), “Negociación colectiva y salarios. Aspectos metodológicos, evolución y situación actual”, *Arxius de Ciències Socials*, nº 18, pp. 55-74.

Perfecto García, Miguel Ángel (1997), “Regeneracionismo y corporativismo en la Dictadura de Primo de Rivera”, en Tusell, Javier; Montero García, Feliciano y Marín Arce, José María (coords.), *Las derechas en la España contemporánea*, Anthropos, Barcelona, pp. 177-196.

Reher, David S. y Ballesteros, Esmeralda (1993), “Precios y salarios en Castilla la Nueva: construcción de un índice de salarios reales,

Revista Empresa y Humanismo Vol. XII, 1/09, pp. 89-120

118 1501-1991”, *Revista de Historia Económica-Journal of Iberian and Latin American Economic History*, nº 1, pp. 101-151.

Rey Reguillo, Fernando del (1983), “Actitudes políticas y económicas de la patronal catalana (1917-1923)”, *Estudios de Historia Social*, 24-25, pp. 23-148.

Rey Reguillo, Fernando del (1992), *Propietarios y patronos. La política de las organizaciones económicas en la España de la Restauración, 1914-1923*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Sáez Lara, M. Carmen (2005), “La representación colectiva de los trabajadores en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 58, pp. 315-342.

Schmitter, Philippe [1974 (1979)], “Still the Century of Corporatism?”, en Schmitter, Phillippe C. y Lehmbruch, Gerhard (eds.), *Trends Toward Corporatist Intermediation*, SAGE Publications, Londres, pp. 7-52 (Publicado primero en *Review of Politics*, nº 36).

Silvestre Rodríguez, Javier (2003), “Los determinantes de la protesta obrera en España, 1905-1935: ciclo económico, marco político y organización sindical”, *Revista de Historia Industrial*, nº 24, pp. 51-80.

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

Soto Carmona, Álvaro (1991), “El ciclo largo de conflictividad en España (1868-1986)”, *Revista de Trabajo de Seguridad Social*, nº 2, pp. 157-182.

Soto Carmona, Álvaro (1995), “Auge y caída de la Organización Sindical Española”, *Espacio, tiempo y forma*, nº 8, pp. 247-276.

Vilar Rodríguez, Margarita (2004), “La ruptura posbélica a través del comportamiento de los salarios industriales: nueva evidencia

LAS INSTITUCIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA EN EL SIGLO XX

cuantitativa (1908-1963)", *Revista de Historia Industrial*, nº 25, pp. 81-126.

119

Wassenberg, Arthur F.P. (1982), "Neo-Corporatism and the Quest for Control: The Cuckoo Game", en Lehbruch, Gerhard y Schmitter, Philippe C. (eds.), *Patterns of Corporatist Policy-Making*, SAGE Publications, Londres y Beverly Hills, pp. 83-108.

Williamson, Peter J. (1985), *Varieties of Corporatism: A Conceptual Discussion*, Cambridge University Press, Cambridge.

Williamson, Peter J. (1989), *Corporatism in Perspective: An Introductory Guide to Corporatist Theory*, SAGE, Londres.

