



Pasado y Memoria. Revista de Historia  
Contemporánea  
ISSN: 1579-3311  
pasadoymemoria@ua.es  
Universidad de Alicante  
España

Quílez Pardo, Ana María  
Negociación y convenios en el tardo-franquismo español  
Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea, núm. 15, 2016, pp. 227-254  
Universidad de Alicante  
Alicante, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521555004010>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

# **Negociación y convenios en el tardo-franquismo español**

## **Negotiation and Collective Agreement in the Last Stage of Franco's Spain**

**Ana María Quílez Pardo**

Universidad de Valencia

[Ana.M.Quilez@uv.es](mailto:Ana.M.Quilez@uv.es)

Recibido: 11-IV-2016

Aceptado: 4-VII-2016

### **Resumen**

Durante la década de los sesenta se abre en España un nuevo ciclo en las relaciones laborales basado en la negociación colectiva que dio lugar a la configuración de una cultura obrera de la negociación ejercida desde el marco normativo e institucional vigente, de tipo corporativo y autoritario, lo que significó un cambio en la estrategia de acción obrera en el ámbito de las relaciones laborales y de la oposición al régimen político desde dentro del mismo. Los trabajadores siderúrgicos de Sagunto fueron protagonistas e iniciadores de la nueva estrategia de lucha legal que dispuso a la negociación como la vía principal por la que encauzar las relaciones laborales, adquiriendo la organización, la fuerza y la experiencia necesaria para su ejercicio en el futuro en condiciones ya de democracia y libertad sindical.

**Palabras clave:** Negociación, Lucha legal, Jurado de Empresa, Convenio colectivo.

### **Abstract**

In the sixties a new era in terms of work relations based on collective bargaining began in Spain. This led to setting up a working-class culture of negotiation, implemented from the regime-established regulatory and institutional framework. This brought about changes in the strategy of working-class action in the field of work relations. It also led to growing opposition against the political regime from the inside. Sagunto steelworkers pioneered and led a new strategy of legal struggle that introduced negotiation as the main procedure to channel work relations. They eventually acquired the necessary strength, organization skills and experience that would enable future action once under democratic and freedom of association conditions.

**Keywords:** Negotiation, Legal Struggle, Jury Company, Collective Agreement.

## Introducción

Este artículo forma parte de un trabajo de investigación más amplio sobre las relaciones laborales en la fábrica siderúrgica de Puerto de Sagunto (Valencia) durante los años del denominado tardo-franquismo español, y más concretamente en torno a la gestión negociadora desarrollada en el seno del jurado de empresa. Se pretende aquí destacar la importancia que tuvo en las relaciones laborales el cambio de estrategia obrera ligada a la negociación colectiva de acuerdo al entorno legal establecido, en tanto que el nuevo movimiento obrero contribuyó a sentar las bases del modelo actual de relaciones laborales. El trabajo se aborda desde un planteamiento preferentemente institucional de los cambios en las relaciones laborales<sup>1</sup> debido a la relevancia que adquiere la lucha legal ligada al sindicato vertical, el jurado de empresa y los convenios colectivos. Por otro lado, el carácter interdisciplinar en que se desarrollan las relaciones laborales permite insertar vínculos de conexión entre la historia social y los estudios jurídico-institucionales y sociológicos para perfilar una concepción global y más completa de las mismas.

El acceso y uso de fuentes primarias procedentes del archivo de la misma empresa permiten obtener una gran cantidad de información<sup>2</sup> a partir de la cual es posible extraer un perfil lo suficientemente fiel y objetivo de las relaciones laborales en esa fábrica. De la documentación consultada en este archivo destacan algunos documentos como las actas de las sesiones del Pleno del jurado de empresa y las memorias correspondientes a los comités que lo integran como el de Seguridad e Higiene, el de Calificación y el de Promoción y Progresión, donde tanto la empresa como los representantes obreros posicionan a sus representantes más activos y combativos. Su estudio permite hacer el seguimiento del potencial y trayectoria negociadora desarrollada por ambas partes durante las dos últimas décadas del franquismo. Las dos revistas de empresa: *Portu* primero y *Acero Valencia*<sup>3</sup> después, también aportan información de

1. El artículo de María Hebenstreit “Conflictos y cultura de negociación en Altos Hornos de Sagunto, 1959-1975”, en *Historia, Trabajo y Sociedad*, nº 1 (2010), Fundación 1º de Mayo, pp. 7-28, se enfoca desde una perspectiva diferente, preferentemente social, destacando la relevancia y el liderazgo de los trabajadores siderúrgicos porteños en los movimientos de oposición al franquismo del Puerto de Sagunto.
2. La fábrica de Sagunto funciona como una sucursal de AHV SA, cuya sede y cuerpo directivo se encuentra en Vizcaya, hecho por el cual debe llegar hasta allí toda la información relativa a la fábrica, de modo que todos los informes, memorias, actas del jurado de empresa o conflictos quedan reflejados por escrito de forma detallada y exhaustiva para ser supervisados en la central de Bilbao.
3. *Portu* comienza a publicarse en 1959 hasta 1967 y *Acero Valencia* recoge el testigo de la anterior hasta mediados de los setenta (1968-1975?).

la parte empresarial: sus retos y objetivos preferentes, los problemas económicos y sociales que afronta la fábrica durante la década de los sesenta, así como las propuestas concretas que la misma plantea a los trabajadores sobre resolución de problemas o sobre fórmulas específicas para alcanzar los objetivos deseados. La voz de los trabajadores en cuanto a su actividad negociadora de las condiciones socio-laborales se sigue mejor desde la documentación relativa a la gestión en el jurado de empresa, que fue constituyéndose en el principal instrumento legal de lucha obrera en la que la negociación del convenio adquiría una función preferente<sup>4</sup>. En el mismo archivo de la empresa se encuentran los textos completos de los convenios colectivos firmados durante estos años, así como también las normas de obligado cumplimiento dictadas por el Ministerio de Trabajo cuando el acuerdo no se alcanzó. Pero es el convenio de 1961<sup>5</sup> el más completo, donde están reflejados la práctica totalidad de las condiciones laborales y beneficios sociales, así como los objetivos y los métodos de trabajo previstos por la empresa y que sirvió de base sobre la que se redactaron los sucesivos, pues las NOCs solo incluyeron variaciones sobre los niveles salariales. Por esta razón, su análisis resulta clave para extraer los resultados de la acción negociadora desde los primeros años que la misma se hizo factible desde un marco legal institucionalizado. Finalmente, la aportación de fuentes orales mediante entrevistas<sup>6</sup> realizadas a una veintena de obreros de esta fábrica con distintos grados de responsabilidad y representatividad sindical, ayudan a confirmar o repensar algunos de los postulados que se extraen solo del estudio de los documentos e incorporan una perspectiva complementaria a tener en cuenta en la valoración de los resultados y las conclusiones finales.

La estructura del trabajo está contenida en tres apartados:

En primer lugar se analizan aquellos elementos que actúan como detonantes y propiciadores del cambio de las relaciones laborales que conlleva la acción negociadora. Aquí se plantean varios elementos: la importancia de la nueva coyuntura económica y las nuevas expectativas e intereses que generaba; el

4. En las entrevistas realizadas a trabajadores con cargos de representación sindical, éstos coinciden en señalar que la negociación del convenio constituye su principal función y responsabilidad, y a ella se dedican de manera preferente y constante, de modo que, inmediatamente después de alcanzado el convenio o la NOC correspondiente en su defecto, comienzan a negociar el siguiente.

5. Firmado en octubre de 1961, se trata del primer convenio colectivo de la fábrica saguntina y uno de los primeros firmados en todo el Estado español.

6. Las entrevistas a los obreros de la fábrica de Sagunto se encuentran dispersas en Fondos privados; en el archivo histórico de CCOOPV “José Luis Borbolla”, y en el Proyecto GV-32-64/95 del Departamento de Historia Contemporánea de la Universidad de Valencia.

cambio en la estrategia obrera a favor de la negociación colectiva y que significa reorientar su acción en el seno de la lucha legal al tiempo que lo aprovecha para configurar una organización sindical alternativa; y, finalmente, el papel instrumental que jugaron el jurado de empresa y la ley de convenios colectivos en el cambio operado en las relaciones laborales.

En el siguiente apartado se hace el seguimiento del ejercicio de la negociación desde la experiencia de los trabajadores siderúrgicos de Sagunto, los problemas y conflictos generados y las fórmulas tácticas implementadas para afrontarlos. Se establecen tres etapas en las que mantienen siempre una organización sindical paralela (legal y clandestina) y combinan a discreción las acciones de conflicto con las de consenso.

Finalmente, las conclusiones contienen los resultados de la estrategia negociadora en el cambio del modelo de relaciones laborales, en la configuración de una organización sindical alternativa y en el asentamiento de la cultura de la negociación como eje necesario de las relaciones laborales. Todo ello visto desde el papel activo y pionero de los trabajadores siderúrgicos de Sagunto en este proceso de cambio.

A finales de los cincuenta se dan las condiciones que hace necesario un nuevo sistema de relación laboral que requiere la participación activa de las partes sociales implicadas mediante la negociación colectiva como fórmula para llegar a acuerdos que favorezcan a ambas partes, pero también como garantía de su cumplimiento. Esta circunstancia se ve acompañada de algunas novedades normativas e institucionales introducidas o adaptadas por el Gobierno a tal efecto. Si bien la empresa se incorpora a este cambio a partir de la necesidad de aplicar correctamente los nuevos sistemas de productividad y de organización del trabajo<sup>7</sup>, en el caso de los trabajadores el cambio en la estrategia de acción obrera comienza a partir de las elecciones sindicales de 1960 y la negociación del primer convenio colectivo por los representantes obreros salidos de esta mismas. La negociación colectiva comienza en la década de los sesenta a dar sus primeros pasos en un marco jurídico e institucional adverso<sup>8</sup>. A pesar de ello, los trabajadores que cumplían con los requisitos legales para participar activamente en las relaciones laborales, fueron abriendo el camino

- 
7. Altos Hornos de Vizcaya eligió el denominado “sistema Bedaux” tanto para las fábricas de Vizcaya como para la de Sagunto.
  8. SOTO CARMONA, Álvaro, *¿Atado y bien atado? Institucionalización y crisis del franquismo: 1957-1975*, Madrid, Ed. Bilioteca Nueva, 2005; BERNAL GARCÍA, Francisco, “El autoritarismo laboral en la Europa de entreguerras. Corporativismo y Estado en los procesos autoritarios de institucionalización de las relaciones laborales”, I Congreso iberoamericano de relaciones laborales y recursos humanos, Sevilla, 28-29 de enero de 2016.

del cambio adaptándose a los mismos, al tiempo que fueron minando las bases del sistema legal vigente y construyendo una organización sindical alternativa<sup>9</sup>, de amplia base y de carácter democrático, que les sirvió de herramienta sindical tras la muerte de Franco. Sin embargo, uno de los rasgos más importantes de todo el proceso lo constituye el hecho de que progresivamente madura entre los trabajadores una auténtica cultura de la negociación, asumida de forma generalizada como la fórmula natural, punto de partida y requisito necesario para abordar la relación laboral. Los trabajadores de la fábrica siderúrgica de Sagunto fueron pioneros en esta nueva estrategia obrera, convirtiendo lo que en un principio era una oportunidad en un requisito indispensable de toda relación laboral. Su experiencia, salvando algunos aspectos genuinos y diferenciales, sirve de guía o ejemplo práctico de la puesta en marcha y deriva de las relaciones laborales establecidas a partir de la acción negociada de las partes, a la que se irían incorporando con el tiempo el resto de los trabajadores de otras empresas.

### Los detonantes y conductores del cambio

Es en el plano económico donde hay que buscar los principales propiciadores del cambio en las relaciones laborales que encuentran en la negociación colectiva el cauce más adecuado para conseguir los objetivos pretendidos por los agentes sociales implicados en las mismas. La negociación colectiva se convierte para la empresa en una necesidad, en el vehículo idóneo para afrontar los nuevos retos que se le presentan en una economía cada vez más abierta al mercado, interior y exterior, y que plantea exigencias de aumento de la producción siderúrgica para atender a la creciente demanda del mercado nacional, pero también la de mejorar la productividad para hacer frente a la intercompetencia empresarial, de modo que de superarse con éxito, reportarían un considerable aumento de los beneficios<sup>10</sup>. Los trabajadores, por su parte, encuentran en la negociación colectiva la oportunidad de participar de forma activa, e incluso influir para beneficio propio, en todos los aspectos relativos a las relaciones laborales, desde los niveles salariales hasta las condiciones de trabajo y los beneficios sociales complementarios. En este caso, la nueva manera de abordar las relaciones laborales les llevará a priorizar la acción legal y a

9. Los mismos trabajadores que fueron representantes obreros en el sindicato vertical usando al máximo las prerrogativas del cargo sindical, fueron los que, de forma paralela y coetánea, organizaron y promovieron en la clandestinidad el sindicato Comisiones Obreras.

10. SÁEZ GARCÍA, Miguel Ángel y DÍAZ MORLÁN, Pablo, *El Puerto del Acero. Historia de la siderurgia de Sagunto (1900-1984)*, Madrid, Marcial Pons, Ediciones de Historia, 2009.

contemplar, junto a las acciones de presión o conflicto, aquellas que se mueven en torno al diálogo y el consenso.

Entre los detonantes más específicos que aconsejan a ambas partes el uso y recurso de la negociación se encuentra la puesta en marcha desde 1959 de un nuevo método de organización del trabajo, el denominado sistema Bedaux, con el que la empresa pretende aumentar la productividad de la fábrica, hacer sus productos más competitivos y aumentar, en definitiva, sus beneficios. Sin embargo, la efectividad del nuevo método de trabajo necesitaba de la aplicación correcta del mismo, lo que implicaba a los técnicos que establecen el sistema de valoraciones y cómputos del trabajo pero sobre todo a los trabajadores que son los verdaderos artífices de su correcta aplicación, hecho por el cual se requería la colaboración o al menos la implicación del trabajador para asegurar el buen funcionamiento del mismo. El aumento de los beneficios que la empresa pretende obtener del sistema de productividad elegido es tan importante que su correcta aplicación se convierte en su principal objetivo, por lo que estará dispuesta a negociar con los trabajadores distintos aspectos de las condiciones de trabajo, los niveles salariales e incluso beneficios sociales a fin de asegurararlo. En lo que respecta a los trabajadores, el nuevo método de trabajo introduce en sí mismo incentivos para el trabajador por medio de primas que redundan en el aumento del salario base y que se obtienen cuando se aumenta el ritmo de trabajo por encima del estipulado como *normal*<sup>11</sup>. Sin embargo, como cualquier otro sistema de racionalización del trabajo, el sistema Bedaux presenta consecuencias negativas en las condiciones de trabajo en cuanto afecta a los ritmos, la calidad del trabajo y a la cuantía de los salarios, pero sobre todo causa recelos en los trabajadores por cuanto, como sistema que aumenta la productividad del trabajo, podría amenazar la permanencia de un número considerable de puestos de trabajo y generar despidos. En este sentido, dado que el nuevo sistema de trabajo está en marcha y no parece ser reversible, los trabajadores prefieren negociar con la empresa las condiciones de trabajo y obtener mejoras salariales u otro tipo de beneficios sociales como forma de compensar sus efectos adversos a cambio de aceptar y colaborar en el funcionamiento adecuado del mismo. La empresa, por su parte, consideró más efectiva la vía de la negociación que la de coacción. El acuerdo negociado compromete a los trabajadores a cumplir lo acordado, mientras que la coacción y ejercicio de la autoridad con los trabajadores suponía un alto riesgo de conflictividad que podía poner en peligro el buen funcionamiento del sistema. A su

11. El ritmo de trabajo considerado normal y exigido como el mínimo que debía alcanzar el productor era de 60 puntos/hora.

vez, los beneficios obtenidos sin conflicto laboral o interrupción de la producción superarían las posibles concesiones salariales o socio-laborales derivadas de la acción negociadora. Desde principios de los años sesenta se observa, pues, un cambio en la actitud de la empresa que derivaría del paternalismo y el ejercicio de la autoridad y la represión, hacia una actitud más moderna, en tanto que más razonable y abierta al diálogo con los trabajadores, aunque sin alcanzar una relación entre iguales, manteniendo siempre la posición jerárquica superior que le garantiza el régimen de Franco<sup>12</sup>.

Otro de los elementos concretos y diferenciadores que explican la tendencia a buscar la negociación colectiva y la prontitud en el ejercicio de la misma en el Puerto de Sagunto se encuentra en un aspecto peculiar de la siderurgia saguntina como es su condición de *factory town*. La industria siderúrgica de Sagunto empezó a funcionar en los años veinte del siglo XX como un proyecto personal del empresario vasco Ramón de la Sota sin que hubiera ninguna tradición o precedente de la misma en la zona<sup>13</sup>. Del mismo modo, las instalaciones necesarias para el proceso de producción, junto a las del almacenaje de la materias primas y las del puerto para su traslado, se asentaron alejadas unos cuantos kilómetros del núcleo original del poblamiento (Sagunto), en la zona próxima al puerto<sup>14</sup>, y en torno a ellas se fue desarrollando un poblamiento nuevo ligado directa o indirectamente a la fábrica, al que llegaron trabajadores con sus familias de la provincia y de otras cercanas. La dirección de la empresa se adelantó al ayuntamiento promoviendo y habilitando todo tipo de servicios, infraestructuras y viviendas para atender las necesidades de toda la población, y esta misma política se mantuvo y acentuó a partir de 1940 cuando Altos Hornos de Vizcaya se hace con la propiedad de la empresa, constituyéndose una auténtica ciudad-fábrica. Toda la actividad económica y servicios sociales de la población del Puerto giraban en torno a la de la fábrica en la que la empresa era propietaria, promotora y suministradora de muchas de las infraestructuras e instalaciones que aportaban todo tipo de servicios: los básicos de alimentación, de educación básica y formación técnica, sanitarios, religiosos, deportivos, culturales y de ocio, para las familias de los trabajadores y otras relacionadas con ella. Se crea, pues, un vínculo estrecho de inter-

12. HEBENSTREIT, María, “Conflicto y cultura de negociación...”, p.14.

13. PLANAS NAVARRO, Inés, “Desarrollo de la siderurgia en la Comunidad Valenciana”, *Cuadernos Canela*, Confederación Académica Nipón-Española-Latinoamericana, vol. XI (1999), pp. CXLIII-CLVIII.

14. Este hecho, unido a los elementos de identidad propia y diferenciada respecto al núcleo de Sagunto, construido a los pies del castillo y con una larga historia, llevó a denominar al poblamiento constituido en torno a la fábrica en la zona junto al mar, Puerto de Sagunto.

dependencia empresa-trabajadores-población, pero también un espíritu de identidad y solidaridad<sup>15</sup> común entre ellos. A su vez, se integra como un elemento particular de la cultura de empresa al que sus componentes no dudan en apelar ante situaciones concretas en las que se ven involucrados conjuntamente y explica algunos de los comportamientos *diferentes* en materia de relaciones laborales con respecto a otros trabajadores y empresas que no se encuentran inmersos en este fenómeno. Este microcosmos que crea la *factory town* ha llevado a algunos autores<sup>16</sup> a considerar que el movimiento obrero saguntino actúa en ocasiones de forma diferente debido a su aislamiento y a la percepción de problemáticas propias, de modo que los lazos establecidos de interés común le llevan a priorizar la resolución de los conflictos laborales mediante la negociación directa con la empresa sin tener en cuenta otros lazos de solidaridad con trabajadores de otras empresas u otros instrumentos alternativos de mediación externa o de presión que no sea la relación directa empresa-trabajadores. En este sentido también cabe añadir que para Altos Hornos de Vizcaya no resulta extraño abordar las relaciones laborales mediante la negociación directa con los trabajadores pues cuenta con la experiencia conseguida en tiempos anteriores al franquismo cuando debía entenderse con el sindicato UGT que en el País Vasco desarrolló una posición posibilista abierta al diálogo y la negociación de mejoras concretas, y en este sentido se observa por su parte la tendencia a prescindir de elementos externos (sindicato, Magistratura de Trabajo, Inspección de Trabajo) de mediación o represión que le ofrece el sistema político en la resolución de la conflictividad laboral, para buscarle salida desde dentro de la misma fábrica.

Por otro lado, una vez evidenciadas las condiciones propicias que hacen necesario el cambio de las relaciones laborales por la vía de la negociación colectiva, se hacía imprescindible encauzarlas a través de aquellas instituciones o legislación que la hicieran posible. Aunque este cauce ya se lleva ensayando en Estados Unidos y en algunos países europeos tras la segunda guerra mundial a partir del impulso económico de los años cincuenta con el Plan Marshall, el caso español es diferente. El régimen político del franquismo no ofrece el componente democrático que, aplicado a las instituciones laborales, asegura

15. Dado que los trabajadores de la fábrica constituyen la mayoría de la población y que el resto de la misma tiene algún vínculo o dependencia respecto al transcurrir de la misma, no sólo se desarrolla la solidaridad de clase sino también un espíritu de solidaridad poblacional por la que cualquier conflicto con la empresa podía suponer para ésta una fuerte presión, a pesar de contar con el régimen autoritario y represivo vigente.

16. REIG ARMERO, Ramir, “Recuérdalo tú y cuéntaselo a otros. Las relaciones laborales en Altos Hornos de Sagunto”, *Reconversión y Revolución. Industrialización y Patrimonio en el Puerto de Sagunto*, Valencia, Universitat de València, 1999, pp. 47-58, p. 47.

re la representatividad de la parte trabajadora, al tiempo que su carácter autoritario impide que las relaciones laborales puedan realizarse en términos de igualdad, desde el momento que los principios de autoridad y jerarquía son asumidos por la empresa, y ello le permite aplicar a discreción y de forma obligatoria las medidas que considere necesarias, incluyendo las represivas, hacia los trabajadores<sup>17</sup>. Pero el viejo modelo de combinar paternalismo y represión se verá ahora superado por la necesidad de conseguir una mayor productividad del trabajador, de manera que la fórmula idónea se aleja de la coacción como recurso habitual de la empresa, para buscar en el diálogo y la negociación con los trabajadores la nueva forma normalizada de afrontar las relaciones laborales, en la que ambas partes están interesadas en participar para conseguir sus propios objetivos.

Se buscó una solución política para canalizar las nuevas relaciones laborales pero sin salirse de los principios del franquismo y del modelo institucional que éste había configurado a tal efecto<sup>18</sup>. A tal efecto se implementaron algunos cambios en las instituciones pertinentes para adaptarlos a las nuevas exigencias y se habilitaron nuevas medidas en el marco de la legislación que hicieran factible la negociación empresa-trabajo como eje normal en las relaciones laborales. Sin embargo, el Estado se reservará mantener el control y cierto grado de intervención sobre las relaciones laborales sirviéndose de varios mecanismos: por un lado en lo relativo a la representación de las partes, en particular de los trabajadores con capacidad para negociar con la empresa, al quedar encuadrados en el seno del sindicato vertical (bajo el control del Gobierno) y al cual también se le dará alguna competencia de intervención como la de mediación en los conflictos y la de supervisión del acuerdo final del convenio colectivo. Por otro lado también buscó contar con cierto grado de intervención directa mediante la emisión de una norma de obligado cumplimiento (NOC) cuando las partes no llegaran a un acuerdo para la firma de un nuevo convenio colectivo<sup>19</sup>.

Los instrumentos clave habilitados por el Gobierno que funcionan como los auténticos conductores del cambio fueron el jurado de empresa y la ley de

- 
17. SOTO CARMONA, Alvaro, *¿Atado y bien atado? Institucionalización y crisis del franquismo: 1957-1975*, Madrid, Ed. Biblioteca Nueva, 2005.
  18. MARTÍN ACEÑA, Pablo y MARTÍNEZ RUIZ, Enrique., “La edad de oro del capitalismo español. Crecimiento económico sin libertades políticas”, en TOWNSON, N. (ed.), *España en cambio. El segundo franquismo, 1959-1975*, Madrid, Siglo XXI, 2009, pp. 1-22
  19. Diversos autores referenciados: Rosario Sánchez, Encarna Nicolás, Abdón Mateos, Ángel Herrerín, Álvaro Soto o Francisco Bernal, recuerdan el mantenimiento de instrumentos jurídicos e institucionales de control de las relaciones laborales por parte del Gobierno.

convenios colectivos<sup>20</sup>. El primero se constituye como un elemento del sindicato vertical (OSE) donde quedan encuadrados, de forma obligatoria y jerárquica, la empresa y los trabajadores, y se convierte en el único instrumento legal desde el que es posible participar en la negociación del convenio a partir de la Ley de 1958 que lo regula. Hasta este momento, este organismo no había despertado el interés de los trabajadores por presentarse a las elecciones sindicales para ser vocales del mismo porque ello suponía acatar los principios y las consignas del régimen franquista junto al compromiso de fidelidad al mismo, además de que el sindicato debía contar con la confianza de los candidatos<sup>21</sup>. Pero el Estado hubo de disminuir su control sobre los trabajadores y sus representantes sindicales a fin de conseguir que estos entraran en los órganos de concertación social de modo que se redujera al mínimo la conflictividad laboral y pudiera alcanzarse el objetivo de industrialización y crecimiento económico. Solo a partir del momento en que desaparece la cláusula de confianza política para presentar la candidatura a las elecciones sindicales y cuando con la ley de convenios colectivos se ofrece la oportunidad a los representantes sindicales salidos de las elecciones a vocales del jurado de empresa de negociar directamente con la empresa las condiciones de trabajo y los niveles salariales, este órgano comienza a adquirir un papel cada vez más representativo. Los trabajadores empiezan a presentar candidatos dispuestos a participar activamente en la negociación colectiva y a activar su acción reivindicativa desde esta plataforma legal, poniendo en marcha una nueva estrategia de acción obrera denominada *entrismo*<sup>22</sup>. Si en un primer momento se pretende por parte del Estado y la empresa que el jurado de empresa funcione como una institución armónica de los intereses confluyentes entre empresa y trabajo, y de moderación ante las situaciones de conflicto, con la incorporación activa y consciente de los trabajadores al mismo, se irá transformando de hecho en un instrumento de auténtica representación obrera. Adquirió un carácter preferentemente reivindicativo y se convirtió en un instrumento de poder y de organización obrera donde se formaron importantes líderes sindicales. En su seno gestionaron desde

- 
20. El Jurado de Empresa se crea por Decreto de 18-VIII-1947 pero no entra en vigor hasta que aparece la *Reglamentación* que lo regula el 11-IX-1953. La Ley de Convenios Colectivos data de 24-IV-1958.
  21. LUDEVÍD ANGLADA, Manuel, *Cuarenta años de verticalismo sindical*, Barcelona, Laia, 1997.
  22. SÁNCHEZ LÓPEZ, Rosario y NICOLÁS MARÍN, M<sup>a</sup> Encarna, “Sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una antinomia (1939-1977)”, en RUIZ, D., *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI, pp. 1-46.

la negociación del convenio hasta la dirección de los conflictos colectivos<sup>23</sup>. Del carácter conciliatorio, mediador y de amortiguación de las tensiones pretendido en un principio por la parte empresarial se pasó, pues, a potenciar el carácter reivindicativo y en muchas ocasiones combativo por parte de los trabajadores<sup>24</sup>. Pasó a convertirse en el núcleo de actuación de un nuevo movimiento obrero, preferentemente sindical y controlado por militantes de un movimiento sindical alternativo<sup>25</sup>, de clase, que funcionó como tal en la clandestinidad. Un nuevo movimiento obrero que aprovechó al máximo la cobertura legal vigente para conseguir sus objetivos, tanto de forma inmediata (mejora de las condiciones económicas y sociales) como de forma más lenta y profunda, minando desde dentro la estructura legal del franquismo y postulándose como parte importante de la oposición al franquismo<sup>26</sup>.

La ley de convenios colectivos significaba poner fin al excesivo dirigismo de las reglamentaciones y ordenanzas laborales para derivar en la concertación de las condiciones de trabajo entre los agentes sociales<sup>27</sup> bajo el respaldo legal. Tanto el gobierno como la empresa están interesados en promover el desarrollo económico y la industrialización del país a base de un aumento de la productividad y de la ausencia de conflictividad para asegurarla, por lo que la firma del convenio colectivo significaba conseguir de los trabajadores el compromiso de lograr los niveles de productividad pretendidos a base de negociar los niveles salariales compensatorios acordados, sin la interrupción de paros o huelgas que pudieran ponerla en peligro.

Por otro lado, la acción concertada de las partes supone para éstas disponer de cierto grado autonomía en las relaciones laborales respecto al dirigismo

23. SOTO CARMONA, Álvaro, "No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975", *Pasado y Memoria. Revista de la Historia Contemporánea* nº 5 (2006), pp. 15-43.

24. Santos Juliá añade que con la negociación colectiva se produce un cambio en la cultura política de los trabajadores de la industria que pasa de una postura subordinada y pasiva a otra de reivindicaciones económicas y de confrontación social para conseguir las, JULIÁ, Santos., "La Sociedad" en GARCÍA-DELGADO, José Luis, *Franquismo. El juicio de la historia*, Madrid, Temas de Hoy, 2000, p. 105.

25. El sindicato Comisiones Obreras se formó y constituyó como sindicato de clase alternativo a la OSE desde los instrumentos creados por ella misma, y su organización y crecimiento fueron impulsados a partir de la Ley de Convenios Colectivos y del uso que hicieron sus militantes del Jurado de Empresa.

26. HEBENSTREIT, María, *La oposición al franquismo en Puerto de Sagunto (1958-1977)*, Valencia, PUV, 2014, pp.326.

27. DÍEZ ABAD, Mª Rosario, "La negociación colectiva y su incidencia en el nacimiento de una cultura sindical democrática entre los trabajadores de Valladolid", *Historia del Presente: CIHDE*, Madrid, 2008, p. 3.

ejercido por el Estado, si bien este último todavía mantendrá parte de su control e intervencionismo al reservarse algunas competencias de actuación<sup>28</sup> a lo largo del proceso de la negociación colectiva. Son numerosos los autores que han destacado la importancia de la negociación colectiva en la formación del movimiento sindical partiendo de un marco político e institucional autoritario<sup>29</sup>. En esta misma línea, los trabajadores del Puerto de Sagunto aprovecharon pronto las posibilidades que les ofrecía la acción negociadora para hacer valer toda su capacidad reivindicativa a la hora de conseguir el máximo de mejoras laborales y elevar sus salarios a cambio de participar en el objetivo empresarial pretendido. También como forma de compensar los efectos negativos derivados de la puesta en marcha de los nuevos métodos de trabajo y de organización de la producción que ya habían iniciado su implementación y permitían vislumbrar sus efectos adversos sobre los trabajadores. La acción reivindicativa emprendida obtuvo resultados positivos en un primer momento, justo hasta que se produzca la firma del primer convenio colectivo y la empresa se asegure del compromiso por parte de los obreros de alcanzar el nivel de productividad pretendido. Por este hecho estuvo dispuesta a aceptar subidas salariales muy por encima de lo que marcaba la racionalidad económica, así como a establecer por escrito los beneficios sociales, ya adquiridos, como derechos sociales consolidados. Sin embargo, tras la firma del primer convenio colectivo la empresa mantendrá una postura muy reticente a cualquier subida salarial o concesión social posterior, lo cual impedirá el acuerdo para la firma de un nuevo convenio colectivo y los trabajadores deberán someterse al dictamen de la norma de obligado cumplimiento dictada por el Ministerio de Trabajo. De hecho, tal como señala Nicolás Sartorius<sup>30</sup>, aunque la propaganda de los convenios colectivos expresa la instrumentalización de éstos en el aumento del nivel de vida de los trabajadores, en la práctica, y en la primera fase de su implantación, servirán para aumentar la productividad de los trabajadores, es decir para el interés empresarial. Pero, por otra parte, aunque la Ley referida

- 
28. La negociación y el acuerdo final debe hacerse bajo la supervisión de la OSE y la autorización del Ministerio de Trabajo, además del dictamen de las Normas de Obligado Cumplimiento por parte del Ministerio de Trabajo en caso de no producirse acuerdo.
  29. Pedro Lago en Galicia: (LAGO PEÑAS, Pedro, *La construcción del movimiento sindical en sistemas políticos autoritarios: las comisiones obreras de Galicia (1966-1975)*, Madrid, Los Libros de la Catarata, 2011); M<sup>a</sup> Rosario Díez en Valladolid; María Hebenstreit en Sagunto; José Antonio Pérez en Bilbao (PÉREZ PÉREZ, José Antonio, *Los años del acero. La transformación del mundo laboral en el área industrial del Gran Bilbao (1958-1977)*, Trabajadores, convenios y conflictos, Madrid, Biblioteca Nueva, 2001), son algunos de los que han realizado estudios localizados sobre la cuestión.
  30. SARTORIUS, Nicolás, *El resurgir del movimiento obrero*, Barcelona, Laia, 1975.

confía en el papel mediador y de amortiguación de las tensiones entre empresario y trabajador, en la práctica, el desarrollo de la Ley supondrá un factor de movilización obrera, de elevación de su conciencia y de desarrollo de su organización<sup>31</sup>, para lo cual el sindicalismo interclasista quedaba obsoleto e inoperativo a los intereses de los trabajadores.

La negociación colectiva consiguió activar la acción sindical del movimiento obrero en dos vertientes: la legal, que se servía de las elecciones sindicales (aunque de una organización corporativa) para obtener los representantes obreros que constituirían la comisión negociadora del convenio; y la clandestina, que se configura como un modelo de organización obrera, democrática y de clase. En ambas, los protagonistas y líderes sindicales son los mismos, vocales del jurado de empresa, enlaces y cargos de base del sindicato local. A medida que la acción negociadora fue avanzando y los intereses empresariales se van cumpliendo mediante la aplicación de los nuevos sistemas de productividad, las demandas de los trabajadores se ven frustradas y pronto empiezan las diferencias entre las partes sobre el cumplimiento de las medias acordadas, los problemas derivados de la puesta en marcha del nuevo método de trabajo, y por tanto la dificultad de acordar un nuevo convenio y la obligación de acatar las medidas de actualización del mismo dictadas desde el Ministerio de Trabajo. Todos estos factores, unidos al aumento y progresiva consolidación de la acción sindical reivindicativa provocarán un auge de la conflictividad laboral en la que los líderes obreros se encuentran en el jurado de empresa dirigiendo y coordinando todas las acciones y competencias que tienen asignadas, pero, al mismo tiempo impulsan o contienen a discreción paros, huelgas, trabajo lento, etc. Los conflictos colectivos que pretendían evitarse con la negociación colectiva, pasan a convertirse en un factor de presión en manos de los trabajadores en el proceso de la negociación colectiva para forzar un acuerdo que contemple la actualización de mejoras laborales y de los salarios. Las huelgas y los conflictos colectivos en general no solo ocasionaban un perjuicio para la empresa sino también para el Estado por cuanto un conflicto laboral era percibido por los gobernantes como problema de orden público y en este sentido también problema político<sup>32</sup>. Las huelgas que se desarrollan durante los años sesenta en España tienen un perfil común entre ellas y a su vez diferencias con respecto a las de décadas anteriores. Las que tienen lugar en los años del tardo-franquismo tienen como punto de partida y de referencia la

31. Ibid.

32. MATEOS, Abdón y SOTO, Álvaro, *El final del franquismo, 1959-1975. La transformación de la sociedad española*, Madrid, Historia 16-Temas de Hoy, 1997.

existencia de un convenio colectivo y un jurado de empresa constituido por vocales obreros muy reivindicativos y con militancia en la oposición sindical y política al franquismo<sup>33</sup>. Los sectores más conflictivos se localizan en la siderurgia y la metalurgia, donde se han implantado sistemas de productividad y donde primero se han acogido a la negociación colectiva. En este sentido, los trabajadores que protagonizan estas acciones se corresponden con un trabajador cualificado, joven, con escasa o nula experiencia sindical anterior al franquismo y que en estos momentos ha utilizado la estrategia de lucha legal como plataforma reivindicativa y de organización obrera. Se le suele designar como la nueva clase obrera y a su actuación como *nuevo movimiento obrero*<sup>34</sup>.

### El ejercicio de la negociación

Las medidas estabilizadoras de la economía que abrían nuevas posibilidades de mercado a productos férricos, los nuevos sistemas de productividad y la ley de convenios colectivos, que se ponen en marcha a finales de los cincuenta, afectaron en primera instancia a las grandes empresas de sectores como la metalurgia y la siderurgia. Los trabajadores siderúrgicos de Sagunto debieron afrontar, pues, de manera temprana las consecuencias de las medidas económicas, pero de manera particular la modalidad de taylorismo que Altos Hornos de Vizcaya implementa en sus fábricas de Vizcaya y Puerto de Sagunto (el sistema Bedaux). La ley de convenios colectivos ofrecía a los trabajadores la posibilidad de tener un papel activo en las relaciones laborales mediante la negociación con la empresa de manera que podrían obtener mejoras laborales, escritas y comprometidas por ambas partes, que podrían paliar las consecuencias adversas de los cambios económicos potenciados por el gobierno y la empresa. Sin embargo, este papel activo tenía como rémora la necesidad de integrarse activamente en la organización sindical corporativa del franquismo y presentar a sus propios candidatos a las elecciones para el jurado de empresa al ser el único órgano legal desde el que se podía realizar la negociación colectiva. Se introdujeron cambios en la OSE por los que desaparecían algunos requisitos como el de confianza política y el de fidelidad al Movimiento Nacional, exigibles a los candidatos a las elecciones y que hasta entonces generaban problemas de representatividad real de los elegidos. A partir de entonces, la estra-

33. Ibid.

34. SARTORIUS, Nicolás, *El resurgir del movimiento obrero...*; VEGA, Rubén., “Los contextos de la acción sindical: franquismo, transición y democracia.”, *Sociología del Trabajo*, nº 36 (1999); MATEOS, Abdón., “Vieja y nueva oposición obrera contra Franco”, *Historia contemporánea*, nº 26 (2003), pp. 77-89.

tegia de acción obrera comienza a virar hacia la lucha legal<sup>35</sup>, de manera que en las elecciones sindicales de 1960 se presentan y salen elegidos como vocales del jurado de empresa dos candidatos de ascendencia comunista<sup>36</sup>. Este cambio de estrategia se fue generalizando a lo largo de los años sucesivos<sup>37</sup> como la fórmula preferente de lucha obrera mediante la cual los trabajadores adquieren un protagonismo que deben saber gestionar a su favor y con todos los medios a su alcance. Por esta razón, el uso de la lucha legal y el ejercicio de la negociación con la empresa no les eximió del uso de otros recursos, de tal manera que se producirá una oscilación planificada para cada situación: de diálogo o consenso con la de conflicto y huelgas; de usar de forma paralela la legislación vigente y el sindicato vertical, al tiempo que la organización sindical clandestina y el ámbito asambleario para la presentación, discusión y resolución de propuestas o acciones concretas. Las diferentes fórmulas aplicadas para hacer valer la postura obrera ante la negociación colectiva marcan tres períodos diferenciados de la actuación organizada de los obreros siderúrgicos de Sagunto hasta 1975, al tiempo que en el transcurrir de estos años se consolida la organización obrera como movimiento sindical y se asienta la conciencia de la negociación como elemento ineludible de las relaciones laborales.

### 1. Los grandes conflictos colectivos: 1961-1966

La conflictividad que aparece en el mundo laboral a partir de las medidas pre y estabilizadoras de la economía se hace evidente en los altos hornos de Sagunto a partir del momento en que la empresa anuncia la puesta en marcha de un nuevo sistema de productividad y de la posibilidad de negociar y acordar las nuevas condiciones de trabajo en un documento escrito en el que las partes están obligadas a cumplir lo comprometido. A partir de este momento, los trabajadores de la siderurgia saguntina desarrollan una importante movilización obrera de cara a situarse en posiciones de ventaja frente a la empresa y conseguir la presión necesaria para presentarse ante la negociación del que debía ser el primer convenio colectivo, y mediante el cual la empresa pretendía establecer por escrito las nuevas condiciones de trabajo y los niveles de productividad

35. Álvaro Soto señala a las elecciones sindicales como momento clave de la estrategia de lucha obrera al aportar verdadera representatividad y garantizar el protagonismo de los trabajadores en el objetivo de obtener ventajas laborales, SOTO CARMONA, Álvaro, *¿Atado y bien atado?...*

36. Se trata de Miguel Lluch en representación del grupo de no cualificados, y de Ginés Zaplana como trabajador cualificado.

37. En las elecciones de 1966 y 1975 se alcanza el pleno en el jurado de empresa.

alcanzables de acuerdo al nuevo método de producción. En virtud de esta necesidad de negociar por parte de la empresa para conseguir que los trabajadores acepten el nuevo método de trabajo y en particular el sistema de remuneración de acuerdo al nivel de productividad previamente establecido, los trabajadores marcarán unos límites altos en sus reivindicaciones, en especial las salariales, como condición para el acuerdo. Para ello se utilizaron todos los elementos disponibles de los cuales el recién constituido jurado de empresa, que contaba con dos representantes muy concienciados de su papel reivindicativo y negociador para conseguir un buen convenio colectivo, toma la iniciativa llevando sus propuestas reivindicativas a las sesiones del Pleno del Jurado. Al mismo tiempo dirigieron y coordinaron acciones de protesta de los trabajadores en la misma fábrica con paros y huelgas<sup>38</sup> que provocaron la convocatoria de varios Plenos del Jurado al que acudieron de manera extraordinaria toda la dirección de la empresa, los cargos sindicales local y provincial en su papel de mediación y hasta el delegado provincial de trabajo<sup>39</sup>. Se llegó a amenazar con aplicar la normativa de Orden Público referida a este tipo de acciones e incluso el Código Penal. Los trabajadores también añadieron a esta situación de conflictividad la presión ejercida mediante movilizaciones en la calle en las que participa la población, echando mano de los lazos de dependencia y solidaridad que se crean en una ciudad-fábrica, un recurso que en este caso es utilizado por los trabajadores como lanza arrojadiza a la empresa, la cual no puede funcionar sin contar con el consentimiento de los trabajadores y la población del Puerto. El jurado de empresa de Sagunto será, pues, pionero en dar el salto del papel mediador que se le pretendía atribuir al de ser el instrumento de canalización de la conflictividad laboral; un fenómeno que irá afianzándose durante los años siguientes. Durante el periodo previo a la firma del convenio colectivo de 1961 la mayor parte de la conflictividad está referida a la oposición al sistema Bedaux y los trabajadores establecieron como condición necesaria para el cese de los conflictos y el acuerdo de firma del convenio, lo que consideraron contrapartidas a la inevitable extensión del sistema a todos los departamentos de la fábrica: el mantenimiento de la plantilla y una elevación considerable del salario mínimo-base. Luego se aplicarían los incentivos y primas que podrían ser negociadas al alza con la empresa a través

38. En la documentación oficial de la empresa suelen utilizarse eufemismos como denominar *anomalías laborales* para referirse a paros parciales o huelgas y a *disconformidad con las normas vigentes* para referirse a manifestaciones.

39. *Actas del Jurado de Empresa*, marzo-abril de 1961. Archivo de Altos Hornos del Mediterráneo.

del jurado de empresa cuando se alcanzara el nivel de productividad previsto<sup>40</sup>. La buena disposición de la empresa a negociar y a hacer concesiones importantes a los trabajadores para obtener el acuerdo llevó a que ambas partes se sintieran satisfechas tras firma del mismo en octubre de 1961: la empresa porque consigue establecer por escrito los objetivos de productividad, las nueva forma de reorganización del trabajo, el método de producción y los criterios para fijar los salarios vinculados a la productividad del trabajador; los trabajadores porque consiguieron frenar los despidos directos que acompañan a todo sistema de productividad y aumentaron el salario base en más de un 70%, lo que percibieron como un logro a la presión y el esfuerzo negociador realizado.

Sin embargo, una vez firmado el convenio colectivo, pronto comienzan de nuevo los problemas por diferencias entre las partes sobre la aplicación del articulado, pero que, en su mayoría, se referían a cuestiones concretas relativas a la aplicación del sistema Bedaux, como la valoración de las tareas, los grados de calificación y los criterios sobre la asignación de primas. La posición de los trabajadores, mediatisada desde la gestión del jurado de empresa fue mantener su carga reivindicativa y combativa en la defensa de sus intereses, y que habían sido ya reconocidos en el texto del convenio de 1961. En este sentido, también van a asegurar el mantenimiento de aquellos derechos sociales que la empresa, durante años, había venido estableciendo dentro de su política social de corte paternalista y que habían quedado explicitados como derechos en el texto del convenio, porque para los trabajadores ya no son concebidos como concesiones de la empresa sino como derechos adquiridos en virtud de su aportación como trabajadores a la riqueza de la empresa. Por otra parte, esta posición reivindicativa y combativa ejercida desde el jurado de empresa se amplía y consolida con la renovación del jurado en las elecciones sindicales de 1963, tras las cuales se amplía el número de vocales de corte comunista (hasta seis) y también de izquierdas (2)<sup>41</sup>. El jurado de empresa se constituye, pues, en un auténtico órgano de poder obrero desde el que se dirigen y coordinan todas las acciones del movimiento obrero que se consideran necesarias u oportunas para mantener su presión en la negociación constante con la empresa sobre las

40. *Actas del Jurado de Empresa*, mayo-junio de 1961, Archivo de Altos Hornos del Mediterráneo.

41. Esta asignación ideológica se extrae de los datos que proporcionan las *Actas del Jurado de Empresa* y también de la información que proporcionan los mismos protagonistas a través de entrevistas personales recogidas en varios fondos privados y en VV.AA., *Miguel Lluch. (1925-2002) In Memoriam*, Fundación FUNCASOCIAL, PCPV.CC.OO.PV, Valencia, Martínez Impresores, 2004.

condiciones de trabajo. Durante este periodo de gestión las reivindicaciones que previamente se exponen y discuten con la empresa en el Pleno del Jurado se traducen en conflictos colectivos que afectan a un departamento completo e incluso a varios departamentos a la vez, bien por solidaridad o por verse afectados por la misma problemática. De los grandes conflictos colectivos que adquirieron una mayor envergadura se pueden destacar:

- En junio de 1962 aflora el malestar derivado del sistema de calificaciones y su repercusión sobre el salario, lo que llevó a un centenar de trabajadores a protagonizar paros en señal de protesta que se ven contestados con la amenaza de sanciones por parte de la empresa. En un primer momento los vocales del jurado que llevan el problema al Pleno solo consiguen frenar las sanciones pero la empresa no acepta su petición de revisar el sistema de calificaciones, por lo que ocho jurados de los doce existentes responden con no acudir a las sesiones del Pleno<sup>42</sup>.

- En diciembre de 1963 el paro se inicia en el departamento de laminación (Tren Comercial) por disconformidad con la valoración de unos perfiles que repercutía en la pérdida del abono de puntos, y se extiende a otros departamentos. Aunque interviene el delegado provincial de trabajo mediante un laudo, el problema no se resuelve hasta que fruto de las negociaciones de la empresa y los vocales del jurado, se acepta una mediación externa para establecer las valoraciones y la empresa no llega a emitir sanciones a los huelguistas<sup>43</sup>.

- En abril de 1964 se trabaja a ritmo lento<sup>44</sup> en el departamento de laminación y en el de talleres como forma de protesta por la valoración de los puntos que se traducía en la cuantía del salario. Sin embargo, ante la actitud de la empresa de suspender temporalmente el contrato de algunos productores, el conflicto se extiende y afecta hasta más de quinientos trabajadores que se ponen en huelga. De nuevo tras la negociación efectuada por los vocales del jurado se consigue que los huelguistas vuelvan al trabajo sin sanciones, restando solo la parte del salario perdido en los doce días del conflicto.

- En diciembre de 1964 las nuevas valoraciones del trabajo en las máquinas Wirth provocan paros y trabajo lento que originan la suspensión de empleo y sueldo a los trabajadores directamente implicados. Tras las negociaciones realizadas por los jurados se consigue la vuelta al trabajo de los sancionados y

---

42. *Actas del Jurado de Empresa*, 1962.

43. *Actas del Jurado de Empresa*, 1963.

44. Esta forma de protesta era denominada entre los trabajadores como *marcheta* y consistía en reducir el ritmo de trabajo para no alcanzar el nivel mínimo de productividad (60 puntos/hora) al tiempo que les exponía en menor grado a las posibles sanciones que acarreaban los paros o las huelgas.

una reducción de la sanción<sup>45</sup>. Sin embargo, la cuestión de fondo en este y los anteriores conflictos sigue pendiente de resolverse. Los vocales, más allá de negociar la salida puntual de cada conflicto de forma que suponga cierta mejora para los trabajadores y el menor perjuicio para los sancionados, consideran que la mejor forma de llegar a una solución definitiva consiste en conseguir que sus reivindicaciones lleguen a estar por escrito en el nuevo convenio colectivo en el que se está negociando. Pero esto ya no interesa a la empresa porque, una vez que había conseguido recoger en el texto del convenio de 1961 sus pretensiones de aumentar la productividad mediante el sistema Bédaux, ya no estuvo dispuesta a actualizar los salarios y las primas modificando los grados de calificación y la valoración de las tareas como pretenden los obreros. Por este motivo, al no producirse el acuerdo entre las partes para firmar un nuevo convenio, se van produciendo sucesivas normas de obligado cumplimiento que solo incluyen alguna subida salarial, pero insuficiente para los trabajadores. En este contexto tendrá lugar el último gran conflicto colectivo:

- En abril de 1965, el descontento de los trabajadores por la marcha del convenio y la promulgación de la correspondiente NOC con la que están en total desacuerdo, llevó al departamento de laminación (uno de los más combativos) a iniciar los paros que se extendieron a otros y llegaron a afectar hasta el economato, en una cuantía cercana a los dos mil trabajadores en huelga<sup>46</sup>. En este caso se van a producir dos hechos que indican que la salida al conflicto no resultara totalmente satisfactoria porque por un lado los despidos que aplicó la empresa a tres trabajadores considerados líderes de las huelgas se mantuvieron a la finalización del conflicto a pesar de la insistencia mediadora de los vocales para hacer retroceder a la empresa en esta disposición<sup>47</sup>. Pero, por otro lado, tras muchas negociaciones y manteniéndose en el tiempo la presión de numerosos trabajadores que se negaban a reincorporarse al trabajo aun exponiéndose a sanciones, se consiguió que la empresa acabara readmitiendo a todos sin más, salvo la excepción de los tres indicados arriba sobre los que quiso dejar su impronta de ejemplaridad para otras posibles situaciones de conflicto.

- Aunque de menor intensidad, pero sí de mayor persistencia en el tiempo, se produce un conflicto colectivo en 1966 que afecta al tren comercial de

45. *Actas del Jurado de Empresa*, 1964.

46. *Actas del Jurado de Empresa*, 1965.

47. La mediación a favor de los trabajadores despedidos fue muy intensa llegando a participar en ella los cargos del sindicato local y provincial, e interviniendo hasta el Ministerio de Trabajo en Madrid. Pero la empresa se mantuvo firme en su decisión y para cuando se produzca la readmisión de los tres despedidos en 1975, la titularidad de la empresa ya ha cambiado a Altos Hornos del Mediterráneo y los afectados habían encontrado otro puesto de trabajo, en parte gracias a la ayuda y colaboración de los jurados.

laminación (equipo de tijeras) y se debe al desacuerdo en la valoración del punto/prima y la eliminación de un turno de trabajo. La respuesta dada por los trabajadores se efectúa en forma de disminuir el régimen de marcha de forma intermitente, pero como el conflicto no termina de solucionarse, las *marchetas* se mantienen así hasta el año siguiente sin encontrar una solución definitiva.

Tras estos últimos años en los que destaca el protagonismo de las acciones de lucha, a partir de entonces, las reclamaciones sobre la aplicación del sistema Bedaux se mantienen pero se canalizan a través de la vía contencioso-administrativa, después de haber agotado la vía de negociación directa con la dirección de la empresa, pero ya no generaron los grandes conflictos colectivos de los años previos.

Cabe añadir que durante los conflictos antedichos se produjeron manifestaciones de apoyo (aparentemente voluntarias) a los huelguistas en la población, pero, por otra parte, por el efecto de la ciudad-fábrica y la proximidad de la población al centro de trabajo, resultaba muy fácil detectar quiénes acudían o no al trabajo, lo que podía generar cierta presión en el comportamiento de los trabajadores a la hora de participar o no en las huelgas<sup>48</sup>.

## 2. Crisis, repliegue y consenso: 1967-1970

Esta fase está caracterizada por un cambio de los recursos utilizados por el movimiento obrero saguntino en la negociación, al abandonar las grandes huelgas y medidas de presión similares, para dar un mayor impulso a la estrategia de lucha legal basada en la negociación directa con la dirección de la empresa, buscando dar respuesta a sus pretensiones mediante el diálogo y el consenso, algo que se traduce en un repliegue organizativo y de actuación hacia la fábrica, al tiempo que recae todo el peso de la actuación obrera sobre el jurado de empresa y las comisiones que lo integran. Toda la conflictividad se canaliza por la vía legal y pacífica, desde la cual se intenta conseguir acuerdos con la dirección, hecho por el cual se puede hablar de fase de institucionalización de las relaciones laborales en torno al jurado de empresa. Se podría hablar, pues, de cierto letargo conflictivo que coincide con un avance de la conflictividad obrera en la Comunidad Valenciana donde toman la iniciativa otras empresas como

48. El nivel de coordinación alcanzado, junto al amplio seguimiento de las huelgas, llevó a la prensa comunista (*Mundo Obrero*) a comparar el movimiento obrero de Sagunto con el de Asturias, apuntándole expectativas de liderazgo para el futuro del movimiento obrero en Levante, unas expectativas no cumplidas porque la actividad del movimiento obrero en Sagunto se adaptó a la situación concreta de la fábrica siderúrgica y asumió sus propias decisiones y actuaciones de forma autónoma y de acuerdo al perfil cerrado que viene marcado por la *factory town*.

MACOSA. Sin embargo parece más acertado atribuir este cambio de comportamiento al carácter de auto-organización obrera<sup>49</sup> que adopta el movimiento obrero del Puerto de Sagunto en función de circunstancias que le son propias y distintivas del resto de la comunidad como es formar parte del fenómeno ciudad-fábrica. Lo importante, pues, es delimitar cuáles fueron los detonantes que llevaron al este movimiento obrero o modificar la negociación con la empresa por la vía del diálogo y el consenso por considerarla más adecuada para los intereses específicos de los trabajadores siderúrgicos de Sagunto en ese momento. A saber:

a.- El expediente de crisis planteado por la empresa en 1967 llevó consigo un proceso de regulación de empleo en tres fases: 1967, 1969 y 1971, un hecho que, dadas las características del Puerto de Sagunto configurado en torno a la fábrica siderúrgica (ciudad-fábrica) donde el resto de las empresas del Puerto de Sagunto eran pequeñas y dependientes o subsidiarias de la siderúrgica, no ofrecía apenas expectativas de conseguir un puesto de trabajo alternativo tras la pérdida del mismo en la fábrica. Tampoco se podían esperar apoyos *in situ*, de manera que el recurso de las huelgas no era el más conveniente porque podían provocar despidos innecesarios, mientras que podía resultar mucho más positivo negociar con la empresa las condiciones de la reestructuración del personal planificado y aprobado por el Ministerio de Trabajo. Además, en estos momentos Altos Hornos de Vizcaya está pujando por potenciar el proyecto de una IV planta siderúrgica integral para conseguir después su adjudicación por parte del gobierno. En este proyecto trata de involucrar a los trabajadores a través del jurado de empresa a base de convencerles de lo ventajoso que sería para su futuro laboral y el de sus hijos contar con una fábrica de tal envergadura. La defensa común del proyecto de la nueva siderúrgica aportaba a los trabajadores un elemento a su favor en la negociación con la empresa. Sin embargo, la renuncia al movimiento huelguístico en el momento que éste adquiría mayor relevancia en otras importantes empresas de la provincia, se entiende mejor al introducir otro factor que condicionó este cambio de rumbo:

b.- La persecución y represión del movimiento obrero vinculado a CCOO y PCE a partir de 1968 que afectó de forma importante a la fábrica de Sagunto donde había numerosos trabajadores que pertenecen a CCOO y donde además funcionaba una célula comunista: *Organización 67*. De los detenidos y procesados se encuentran personas muy relevantes del movimiento obrero porteño,

---

49. GÓMEZ RODA, Alberto, *Comisiones obreras y represión franquista. Valencia, 1958-1972*, Valencia, PUV, 2004.

entre ellos el carismático Miguel Lluch, que ocupan cargos en el sindicato local y como enlaces sindicales y vocales del jurado de empresa. Los efectos de la represión y de las torturas recibidas, unidos a la salida de la fábrica del líder carismático Miguel LLuch<sup>50</sup>, causaron mella en el resto de vocales del jurado y se inicia un periodo de crisis, división y malestar interno, poco propicio para promover y dirigir conflictos colectivos como en los años anteriores, pero, al mismo tiempo, situó a sus artífices en una posición de debilidad ante la empresa a la hora de negociar. Esta debilidad será aprovechada por la empresa para sacar adelante algunos de sus proyectos que habían venido siendo bloqueados por la parte trabajadora como un nuevo *Reglamento de Régimen Interno* y el *Convenio Colectivo de 1969*<sup>51</sup>, en el que la empresa consiguió sacar adelante su propuesta a pesar que los trabajadores la habían rechazado previamente en asamblea.

### 3. Reorganización y activación de la lucha legal: 1971-1975

Durante estos años se mantiene el repliegue táctico iniciado a partir de 1967 y también el impulso de la lucha legal y la negociación directa sin recurrir a la lucha abierta de las grandes huelgas de la década anterior. Sin embargo, con las elecciones sindicales de 1971 se produce una renovación sustancial del jurado de empresa que muestra la reorganización del movimiento obrero y la salida de la crisis y división interna en el movimiento obrero de los años anteriores. Las dudas de los obreros saguntinos de presentarse a las elecciones sindicales de 1971 por causa de desacuerdo con aspectos importantes de la nueva ley sindical, las resolvieron de manera independiente respecto al movimiento obrero de la zona de Levante, decidiendo presentarse a las mismas con sus mejores baluartes. De nuevo se observa la apuesta por la negociación a base de aprovechar al máximo la cobertura legal, pero reforzando su posición al colocar a los miembros más activistas y concienciados con que contaba la fábrica saguntina, en un intento de equilibrar las posiciones entre capital y trabajo. Así, los sectores más radicales y comprometidos de CCOO y afiliados o simpatizantes del PCE que salen elegidos enlaces y vocales del jurado, toman la iniciativa en el proceso de recomposición del movimiento obrero. También se observa una actitud más firme y agresiva (en el plano dialéctico) en las pro-

50. Aunque su salida de la fábrica y por tanto del Jurado de Empresa se produce “oficialmente” por jubilación anticipada a causa de enfermedad profesional, de hecho fue un despido encubierto de un puesto de trabajo que ya no era necesario y sobre todo porque suponía privar al movimiento obrero saguntino de su líder más carismático capaz de hacer confluir a trabajadores con posiciones diferentes.

51. Ambos documentos se encuentran en el Archivo de Altos Hornos del Mediterráneo.

puestas y reclamaciones de cara a la empresa, resultando de todo ello una actividad perfectamente coordinada y cohesionada. Durante estos años se consigue fortalecer al movimiento obrero en torno a CCOO y de hecho se obtiene la mayoría en todos los comités de empresa. Como fruto de esta actitud se consiguen también mejoras salariales<sup>52</sup> y de las condiciones de trabajo, a pesar de que no se llega al suficiente acuerdo con la empresa como para firmar un nuevo convenio colectivo una vez finalizado el periodo de vigencia del anterior en diciembre de 1972. Esta misma firmeza en las posiciones obreras permitió consolidar beneficios sociales, ahora en peligro, como la Caja de Previsión Social, o mejoras salariales por la vía de una NOC. La radicalización de las posturas también se utilizó para afrontar el nuevo proyecto de reestructuración de plantillas que la empresa presenta en febrero de 1971 y que pretendía una reducción del 50% del personal del personal de servicios asistenciales, seguridad, limpieza y otros, en parte por la supresión del servicio y en parte por su transferencia a terceros. También se observa durante estos años un aumento del ímpetu democrático por parte de los trabajadores, defendido de forma compulsiva en la puesta en marcha de asambleas masivas<sup>53</sup> de trabajadores en la fábrica tal y como lo establecía la nueva legislación al respecto. La empresa interpuso todos los impedimentos legales posibles para evitarlas o, al menos, controlarlas, lo que demuestra cómo los trabajadores siguen empleando hasta el máximo las posibilidades que le ofrece el marco legal, porque la realización de asambleas para ellos era algo frecuente y natural, pero se realizaban en turnos en los locales del sindicato local o de manera informal en la fábrica. Se trataba, pues, de una táctica en la que se evitaban las huelgas para dotar de mayor relevancia a la institucionalización de los hábitos democráticos en la organización sindical oficial, de modo que acabaron definitivamente minándola desde la base de su formato verticalista y contenido interclasista. Se trataba, en definitiva, de avanzar un paso más en el objetivo de CCOO de constituir un sindicato de clase y democrático. A pesar de que durante la década de los años setenta prosigue la represión y persecución del movimiento obrero, en el caso de los altos hornos de Sagunto se consiguen logros importantes haciendo uso de su carácter autónomo y utilizando la táctica de negociación y firmeza en las propuestas hasta convertirlas en exigencias sin recurrir a la huelga, de tal manera que les sirvió para no verse directamente afectados por acciones represivas cercanas como fueron la caída de la comisión obrera del metal de Valencia o las comisiones obreras de Alcoy-Onteniente.

52. Las mejoras salariales se producen al conseguir la subida del salario mínimo base por efecto de elevar el grado de calificación y también aumentando las primas.

53. *Actas del Jurado de Empresa: 1971, 1972, 1973*. Archivo de Altos Hornos del Mediterráneo.

### Conclusiones y proyección futura

El nuevo panorama económico, más abierto al mercado exterior, y la puesta en marcha de sistemas de racionalización del trabajo introducidos a finales de los cincuenta en las grandes empresas siderúrgicas y metalúrgicas, hicieron necesaria la introducción de cambios significativos en las relaciones laborales a fin de aumentar la productividad, hacerlas más competitivas en los mercados internacionales y aumentar sus beneficios. Para conseguir estos objetivos, la empresa debió modificar su autoritarismo y el ejercicio combinado de paternalismo y represión, para buscar fórmulas de diálogo con los trabajadores que posibilitaran la colaboración necesaria del trabajador en la aplicación de los nuevos sistemas de productividad. La negociación empresa-trabajo se presenta como la fórmula idónea para implicar a los agentes sociales en la defensa de sus propios intereses; los de la empresa por conseguir el compromiso y la obligatoriedad de aplicar el nuevo método de trabajo para aumentar la productividad, y los de los trabajadores al obtener a cambio ese mismo compromiso para mejorar su nivel de vida. La negociación y el posterior compromiso en caso de acuerdo, establecido de manera institucionalizada por medio del jurado de empresa y del convenio colectivo, provocaron el viraje en la estrategia de acción obrera. En torno a ella se configura un nuevo movimiento obrero que se sirve de los cauces legales, potencia al máximo la negociación y se centra preferentemente en la acción sindical, siendo la fábrica el núcleo desde el que desarrolla toda su gestión. Con el transcurrir de los años en el ejercicio de la negociación, la que fue percibida en un primer momento por los trabajadores como una oportunidad de conseguir sus objetivos, acabó siendo asumida como elemento primario y sustancial de las relaciones laborales. Se consolidó, así, una auténtica cultura obrera de la negociación, en la que los vocales del jurado de empresa se convierten en los verdaderos artífices de la negociación empresa-trabajadores, tanto en los momentos de diálogo y consenso como en las situaciones de conflicto. Su liderazgo convirtió al jurado de empresa en escuela de líderes sindicales que asumen la negociación como el instrumento indispensable para desempeñar su función preferentemente sindical.

Los trabajadores siderúrgicos del Puerto de Sagunto debieron afrontar de manera temprana los nuevos retos, por lo que iniciarán pronto los cambios en el movimiento obrero para discurrir siempre por la vía de la negociación. Salvo en momentos puntuales en los que aflora el elemento *factory town* como factor diferenciador del movimiento obrero saguntino, es posible seguir su trayectoria en el ejercicio de la negociación a lo largo de los últimos quince años del franquismo como guía de actuación obrera en el tardo-franquismo. Un movimiento obrero preferentemente sindical, cuya actuación parte desde un medio

autoritario y corporativo hasta conseguir superarlo, minándolo desde dentro, y configurar un nuevo sindicato de clase y representativo. A la organización sindical alternativa se une la consolidación de la cultura de la negociación como dos de los elementos más importantes que prepararon al movimiento obrero español para un tiempo nuevo de democracia en el que las relaciones laborales pudieran desarrollarse en un marco legal libre, democrático y más participativo, con mayor protagonismo de los trabajadores en torno al comité de empresa y al nuevo convenio colectivo. En definitiva, los trabajadores siderúrgicos del Puerto de Sagunto potenciaron la puesta en marcha de un cambio significativo en las relaciones laborales con la configuración de un nuevo modelo que servirá de base al actual, tanto a nivel institucional, como social.

## BIBLIOGRAFÍA

- ADÁN GARCÍA, José M.ª, *Al servicio de Valencia. Apuntes para la historia, 1967-1978*, Valencia, Forum Concordia, 2005.
- ADÁN GARCÍA, José M.ª, *Ensayos sociales. Libertad, justicia social, sindicalismo, familia y sociedad. Reformas necesarias*, Madrid, Ed. Plataforma, 2003.
- BABIANO MORA, José, “Las peculiaridades del fordismo español”, Madrid, *Cuadernos de Relaciones laborales*, nº 3 (1993), pp. 77-94.
- BABIANO MORA, José, *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo. (Madrid 1951-1977)*, Madrid, Siglo XXI-Fundación 1º de Mayo, 1995.
- BABIANO MORA, José, “¿Un aparato fundamental para el control de la mano de obra? (Reconsideraciones sobre el sindicalismo vertical franquista)”, *Historia Social*, nº 30 (1998), pp. 23-38.
- BERNAL GARCÍA, Francisco, “El autoritarismo laboral en la Europa de entreguerras. Corporativismo y Estado en los procesos autoritarios de institucionalización de las relaciones laborales”, comunicación del I Congreso iberoamericano de relaciones laborales y recursos humanos, Sevilla, 28-29 de enero de 2016.
- DE MINGO, José Antonio; MAROTO, Carlos, “Para estudiar la historia de las relaciones laborales en el lugar de trabajo. Una nota sobre la documentación procedente de los jurados de empresa”, en VV. AA., Sevilla, *I Jornadas de historia económica de las relaciones laborales*, 2002.
- DÍEZ ABAD, M.ª Rosario, “La negociación colectiva y su incidencia en el nacimiento de una cultura sindical democrática entre los trabajadores de Valladolid”, Madrid, Historia del Presente: CIHDE, 2008.
- DOMÈNECH SAMPERE, Xavier, “El problema de la conflictividad bajo el franquismo: saliendo del paradigma”, *Historia Social*, nº 42 (2002), pp.123-143.
- FERNÁNDEZ ROCA, Francisco Javier, “Las relaciones laborales en el franquismo: un acercamiento a las actas de los Jurados de Empresa”, en CASTILLO, S. (coord.), *El trabajo a través de la historia*, Madrid, UGT Centro de Estudios Históricos-Asociación de Historia Social, 1996, pp. 533-541.

- GÓMEZ RODA, Alberto, *Comisiones obreras y represión franquista*. Valencia, 1958-1972, Valencia, PUV, 2004.
- HEBENSTREIT, María, “Conflicto y cultura de negociación en Altos Hornos de Sagunto, 1959-1975”, en *Historia, Trabajo y Sociedad*, nº 1 (2010), pp. 7-28.
- HEBENSTREIT, María, *La oposición al franquismo en Puerto de Sagunto (1958-1977)*, Valencia, PUV, 2014.
- HERRERÍN LÓPEZ, Ángel, “La CNT y el Sindicato Vertical. La quimera de la libertad sindical con Franco”, en *Espacio, Tiempo y Forma*, nº 13 (2000), pp. 125-168.
- JULIÁ, Santos; GARCÍA-DELGADO, José Luis, *Franquismo. El juicio de la historia*, Madrid, Temas de Hoy, 2000.
- LAGO PEÑAS, Pedro, *La construcción del movimiento sindical en sistemas políticos autoritarios: las comisiones obreras de Galicia (1966-1975)*, Madrid, Los Libros de la Catarata, 2011.
- LUDEVÍD ANGLADA, Manuel, *Cuarenta años de verticalismo sindical*, Barcelona, Laia, 1977.
- MARTÍN ACEÑA, Pablo; MARTÍNEZ RUIZ, Enrique, “La edad de oro del capitalismo español. Crecimiento económico sin libertades políticas”, en TOWNSON, N. (ed.), *España en cambio. El segundo franquismo, 1959-1975*, Madrid, Siglo XXI, 2009, pp. 1- 22
- MATEOS LÓPEZ, Abdón, “Comunistas, socialistas y sindicalistas ante las elecciones del sindicato vertical, 1944-1967”, *Espacio, Tiempo y Forma*, nº 1 (1997).
- MATEOS LÓPEZ, Abdón, “Movimiento sindical y lucha obrera bajo el franquismo”, *El Proyecto* nº 1 (1987), pp. 83-124.
- MATEOS LÓPEZ, Abdón, *Contra la dictadura franquista 1939-1975*, Madrid, Siglo XXI, 2008.
- MATEOS, Abdón; HERRERÍN, Ángel., (ed.) *De la dictadura a la democracia*, Madrid, *Historia del Presente*. Monografía 3, 2006, pp. 5-10.
- MATEOS, Abdón; SOTO, Álvaro., *El final del franquismo, 1959-1975. La transformación de la sociedad española*, Madrid, Historia 16-Temas de Hoy, 1997.
- MIGUÉLEZ, Fausto, “Los veinte últimos años de relaciones laborales”, *Barcelona Mientras tanto*, nº 93 (2004), pp. 45-56.
- MINGUÉLEZ, Fausto; PRIETO, Carlos., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, 1995.
- MOLINERO, Carme; YSÁS, Pere, “La conflictividad laboral en Barcelona, 1962-1976”, en CASTILLO, Santiago (dir.), *Actas del II Congreso de Historia Social, Córdoba, 1995: El trabajo a través de la Historia*, Madrid, Ed. AHS, SFC, (UGT) y CEH, 1996, pp. 551-560.
- MOLINERO, Carme; YSÁS, Pere, *El régimen franquista. Feixisme, modernització i consenso*, Gerona Eumo, 1992.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, “La evolución de los convenios colectivos en España”, Madrid, *Anuario de Estudios Sociales y Jurídicos*, nº 2 (1973), pp.53-74.

- PÉREZ LEÑERO, José, *Convenios colectivos sindicales: doctrina y legislación*, Madrid, Aguilar, 1959.
- PÉREZ LEÑERO, José, *Jurados de empresa y participación en la gestión*, Valladolid, Lex Nova, 1966.
- PÉREZ PÉREZ, José Antonio, *Los años del acero. La transformación del mundo laboral en el área industrial del Gran Bilbao (1958-1977)*, Trabajadores, convenios y conflictos, Madrid, Biblioteca Nueva, 2001.
- PÉREZ PÉREZ, José Antonio, “Las elecciones sindicales en Vizcaya en la década de los 60: la ruptura del control sindical”, *Cuadernos de Historia-Geografía*, nº 25 (1998), pp.323-356.
- PLANAS NAVARRO, Inés, “Desarrollo de la siderurgia en la Comunidad Valenciana”, *Cuadernos Canela*, Confederación Académica Nipón-Española-Latinoamericana, vol. XI, 1999, pp. CXLIII-CLVIII.
- QUÍLEZ PARDO, Ana María, *Los trabajadores de Altos Hornos de Vizcaya, Sagunto, 1961-1974. Estudio de la gestión del jurado de empresa*, Tesis doctoral inédita, Universidad de Valencia, 2012.
- REGUERA SEVILLA, Joaquín, *El jurado de empresa. Nueva institución de nuestro Derecho Social*, Madrid, Afrodisio Aguado, 1955.
- REIG ARMERO, Ramir, “Recuérdalo tú y cuéntaselo a otros. Las relaciones laborales en Altos Hornos de Sagunto”, *Reconversión y Revolución. Industrialización y Patrimonio en el Puerto de Sagunto*, Valencia, Universitat de València, 1999, pp. 47-58.
- REIG ARMERO, Ramir; DEL ÁLAMO, Manuel, “MACOSA (Valencia) y Altos hornos de Vizcaya (Sagunto): 1958-1968. Dos modelos de implantación de la OCT”, en ARENAS POSADAS, Carlos; FLORENCIO PUNTAS, Antonio; MARTÍNEZ, José Ignacio (eds.), *Mercado y organización del trabajo en España (siglos XIX y XX)*, Sevilla, Grupo Editorial Atril 97, 1998, pp. 217-234.
- SÁEZ GARCÍA, Miguel Ángel; DÍAZ MORLÁN, Pablo, *El Puerto del Acero. Historia de la siderurgia de Sagunto (1900-1984)*, Madrid, Marcial Pons, Ediciones de Historia, 2009.
- SÁNCHEZ LÓPEZ, Rosario; NICOLÁS MARÍN, M.ª Encarna, “Sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una antinomia (1939-1977)”, en RUIZ, David, *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI, 1994, pp. 1-46.
- SARTORIUS, Nicolás, *El resurgir del movimiento obrero*, Barcelona, Laia, 1975.
- SOTO CARMONA, Álvaro, “No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975”, *Pasado y Memoria. Revista de la Historia Contemporánea* nº 5 (2006), pp. 15-43.
- SOTO CARMONA, Álvaro, *¿Atado y bien atado? Institucionalización y crisis del franquismo: 1957-1975*, Madrid, Biblioteca Nueva, 2005.
- SOTO CARMONA, Álvaro, “Huelgas en el franquismo: causas laborales-consecuencias políticas” *Historia Social*, 30, Valencia, Fundación Instituto de Historia Social, 1998, pp. 39-61.

- SOTO CARMONA, Álvaro, "Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical. La evolución socio-laboral de Madrid 1939-1991", Madrid, GPS Madrid, US de Madrid de CC.OO., 1994, pp. 21-122.
- VEGA GARCÍA, Rubén, "Los contextos de la acción sindical: franquismo, transición y democracia.", Madrid, *Sociología del Trabajo*, nº 36 (1999), pp. 133-154.
- VV. AA., *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Nova Terra, Barcelona, 1977.
- VV. AA., *Miguel Lluch (1925-2002), In Memoriam*, Fundación FUNCASOCIAL, PCPV, CC.OO. PV, Valencia, Martínez Impresores S.L., 2004.