



El papel del derecho del trabajo en la transición española: entre la política y el establecimiento de un (nuevo) pacto social para la democracia

Ángel Guillén Pajuelo

Profesor ayudante doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Valencia (España)

angel.guillen@uv.es | <https://orcid.org/0000-0003-0226-1661>

Extracto

El derecho del trabajo y la regulación de las relaciones laborales juegan un papel fundamental en las sociedades democráticas, avanzadas y desarrolladas, en tanto que, para generar prosperidad económica y riqueza, las actividades laborales son fundamentales. La ordenación del trabajo, los derechos y obligaciones de empresas y personas trabajadoras han sido históricamente objeto de controversia entre los distintos actores políticos y económicos: gobiernos, partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales.

Especialmente en períodos históricos tan relevantes como la transición española, el establecimiento de un marco constitucional y legal de relaciones laborales supone un auténtico punto de inflexión para asentar las bases de un ordenamiento jurídico-laboral democrático. Este marco legal del trabajo permite realizar una actividad laboral con condiciones dignas y suficientes en términos de salario, jornada, descansos y protección social. En la transición a la España democrática, la legislación social y de trabajo tuvo una relevancia central que será objeto de estudio en este trabajo.

Palabras clave: transición; democracia; relaciones laborales; Constitución; derecho; trabajo; marco legal.

Recibido: 09-05-2025 / Aceptado: 26-05-2025 / Publicado: 04-07-2025

Cómo citar: Guillén Pajuelo, Á. (2025). El papel del derecho del trabajo en la transición española: entre la política y el establecimiento de un (nuevo) pacto social para la democracia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 487, 53-77. <https://doi.org/10.51302/rts.2025.24495>





The role of labor law in the Spanish transition: between politics and the establishment of a (new) social pact for democracy

Ángel Guillén Pajuelo

Lecturer in Labor Law and Social Security.

University of Valencia (Spain)

angel.guillen@uv.es | <https://orcid.org/0000-0003-0226-1661>

Abstract

Labor law and the regulation of labor relations play a fundamental role in democratic, advanced, and developed societies, as work activities are essential for generating economic prosperity and wealth. The organization of labor, and the rights and obligations of companies and workers, have historically been the subject of controversy among various political and economic actors: governments, political parties, unions, and business organizations.

Especially in historical periods as significant as the Spanish Transition, the establishment of a constitutional and legal framework for labor relations represents a true turning point in laying the foundations for a democratic labor legal system. This labor legal framework allows for work to be carried out with decent and sufficient conditions in terms of wages, working hours, rest periods, and social protection. During the transition to democratic Spain, social and labor legislation played a central role, which will be the subject of study in this paper.

Keywords: transition; democracy; labor relations; Constitution; law; work; legal framework.

Received: 09-05-2025 / Accepted: 26-05-2025 / Published: 04-07-2025

Citation: Guillén Pajuelo, Á. (2025). The role of labor law in the Spanish transition: between politics and the establishment of a (new) social pact for democracy. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 487, 53-77. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24495>



Sumario

1. Introducción y contexto
2. El punto de partida: la legislación laboral durante el franquismo
3. La transición desde un derecho del trabajo franquista al de una España democrática
4. El resultado final: la Constitución de 1978 y un nuevo marco legal para las relaciones laborales
5. Reflexiones finales

Referencias bibliográficas



1. Introducción y contexto

Durante los años de dictadura franquista, España se vio desplazada en términos de relaciones internacionales y también sufrió un importante retraso en cuanto a la ordenación de las relaciones laborales y su mercado de trabajo. Las relaciones laborales en cualquier régimen autoritario obedecen, fundamentalmente, al ideario político de dicho régimen sin que se reconozcan los derechos de los actores que intervienen en el ámbito laboral.

Para conocer la importancia, primero, de la transición española en la configuración del actual derecho del trabajo, es pertinente estudiar cuál fue su papel durante ese periodo tan decisivo para nuestro país; segundo, viceversa, el conocimiento de cómo influyó nuestra historia reciente y los años de dictadura para que la España democrática ofreciera una nueva regulación de las relaciones laborales y de la protección social a la ciudadanía se erige en un aspecto fundamental e interesante.

La transición española, comprendida aproximadamente entre 1975 y 1982, fue un periodo decisivo en la historia contemporánea de España. Tras la muerte del dictador Francisco Franco, el país emprendió un complejo camino hacia la democracia. Este proceso no solo afectó a las instituciones políticas, sino que transformó profundamente la sociedad, la economía y el mundo del trabajo. La transición fue, por tanto, mucho más que una reforma del sistema político: fue también una transformación estructural de la vida cotidiana de una parte importante de la ciudadanía.

Desde el punto de vista social, España pasó de ser una sociedad autoritaria y fuertemente controlada por el Estado a otra más abierta, participativa y plural. El control ideológico y la represión que caracterizaron el franquismo dejaron paso a una efervescencia cultural, una recuperación de libertades y una reactivación de los movimientos sociales. La ciudadanía comenzó a organizarse en asociaciones vecinales, culturales y sindicales, con una fuerte voluntad de participar en la construcción del nuevo orden democrático. La recuperación de derechos fundamentales como la libertad de expresión, de reunión o de asociación supuso un cambio radical en la vida pública del país.

Así, es indudable la interrelación que tiene el mundo de la política con el ámbito laboral. También en la actualidad y en los años de democracia precedentes, la regulación del contrato de trabajo, la gestión del sistema público de la Seguridad Social, la jornada máxima legal de trabajo o la indemnización por despido han sido cuestiones harto controvertidas a nivel social. Las partes que influyen y que se encargan de ordenar las relaciones laborales, a menudo, defienden y representan intereses contrapuestos. Los sindicatos, como representantes de las personas trabajadoras; las organizaciones empresariales encargadas de



velar por los intereses del empresariado, y el gobierno, como garante del diálogo social, así como el poder legislativo que emana del pueblo español y representado por distintos grupos políticos, conforman una estructura política de notable importancia para el derecho del trabajo a nivel nacional.

Con ello se evidencia la especificidad de un ordenamiento jurídico como es el laboral, donde, por ejemplo, el diálogo social y la negociación colectiva son instituciones enraizadas en el proceso de ordenación de las relaciones laborales en cualquier país democrático y desarrollado. La relevancia con la que cuenta el empleo, las relaciones laborales y, en general, el mercado de trabajo para los actores políticos, en especial, para los distintos gobiernos democráticos es nuclear, pues en gran medida la popularidad de un ejecutivo depende de los niveles de empleo que alcance el país bajo su mandato.

Los avances sociales en términos de protección laboral, asunción de nuevos derechos por parte del colectivo de personas trabajadoras o medidas en favor de la contratación laboral son elementos que están muy presentes en el día a día de la política sociolaboral de los países. La regulación de las condiciones de trabajo no suele darse de forma unilateral, sino que sigue un proceso de negociación arduo donde las partes implicadas plantean sus propuestas y, en algunos casos, llegan a un acuerdo.

La representación de interés en el panorama político-laboral en España ha permitido que la fuerza de trabajo, el empresariado y el gobierno tengan voz en los asuntos sociales y de trabajo, con la finalidad de exponer las necesidades de los propios colectivos. Esta configuración carece de discusión o debate alguno en democracia; sin embargo, en regímenes dictatoriales, la arquitectura institucional diseñada para afrontar la ordenación de un ámbito tan sensible como el laboral no agrupa a los diferentes intereses contrapuestos y, por tanto, no puede afirmarse que se pongan encima de la mesa todas las visiones y perspectivas.

Cuando se realiza una aproximación a los sistemas de relaciones laborales democráticos y de países desarrollados, la mayoría de ellos cuentan con una estructura que da cabida a todos los colectivos e intereses, demostrándose, esta, la mejor manera para construir y conseguir una paz social estable y duradera que permita a un país desarrollarse y generar riqueza y bienestar a sus trabajadores, empresas y autónomos. En la España posfranquista, pero todavía preconstitucional, la tarea de transitar de un ordenamiento laboral nacional-sindicalista a uno democrático revestía una enorme dificultad. No solo la propia concurrencia de intereses contrapuestos, que ya sí pueden ser libremente expuestos, era un reto que tenían por delante legislativo y ejecutivo durante la transición, también a ello se sumaba la complicada coyuntura económica, social y de empleo que venía arrastrando nuestro país desde la crisis del petróleo.

En el plano económico, la transición coincidió con una profunda crisis internacional. La crisis del petróleo de 1973 había afectado duramente a las economías occidentales, y España, aún con una estructura productiva poco competitiva y muy dependiente del petró-



leo, sufrió con especial intensidad. El crecimiento económico se desaceleró, la inflación se disparó y el desempleo creció de forma alarmante. A mediados de los años setenta, España afrontaba por primera vez desde la posguerra una recesión de gran calado, que obligó al nuevo régimen democrático a aplicar medidas impopulares, como planes de ajuste y reconversión industrial.

En este contexto, el ámbito laboral se convirtió en uno de los espacios más conflictivos y al mismo tiempo más activos de la transición. La transición coincidió temporalmente con un periodo de crisis económica global, derivada de las crisis energéticas de 1973 y 1979. La economía española, que arrastraba importantes desequilibrios estructurales desde el desarrollismo de los años sesenta, acusó con especial intensidad los efectos de la recesión internacional. El crecimiento económico se ralentizó drásticamente, mientras que la inflación alcanzó tasas superiores al 20 % y el desempleo se incrementó de manera sostenida, superando el 10 % a finales de la década. A ello se sumó un proceso de reconversión industrial, promovido para modernizar sectores productivos ineficientes, pero que acarreó importantes costes sociales y pérdidas de empleo.

Por ello, la política económica tuvo que articularse en torno a pactos sociales como los Pactos de la Moncloa en 1977, que trataron de estabilizar la economía mediante acuerdos entre el Gobierno, los partidos políticos, los sindicatos y la empresa. Un proceso de reconversión industrial latente, unos datos de desempleo preocupantes que mostraban el escaso desarrollo económico de España durante esa época, amén del contexto de crisis económica ya mencionado, fueron los ingredientes que desembocaron en la conflictividad social como germen de la nueva ordenación laboral del Estado democrático.

Durante la dictadura franquista, el sindicalismo había sido prohibido y las relaciones laborales estaban controladas por el sindicato vertical, una organización única y oficial. Sin embargo, con el inicio del proceso democrático, se legalizaron los sindicatos libres, que jugaron un papel clave en la movilización obrera y en la defensa de los derechos laborales. Se vivió una auténtica explosión de conflictividad social: miles de huelgas, manifestaciones y protestas se sucedieron por todo el país, reclamando mejoras salariales, condiciones dignas de trabajo y libertad sindical. Una muestra del papel de los sindicatos durante la transición es su posterior reconocimiento constitucional, del mismo modo que sucede con las organizaciones empresariales pues, ambos, son los pilares en los que se sustenta el diálogo social. Fruto de dicho diálogo, entre otros, pudo dotarse al país en una situación económica y social delicada de unos acuerdos, los Pactos de la Moncloa, que permitieron sentar las bases para la génesis de lo que sería la protección social y laboral de las personas trabajadoras en el futuro Estado del bienestar español, por fin homologable al resto de los países europeos de nuestro entorno.

En definitiva, la transición española no solo supuso el paso de una dictadura a una democracia, sino también una transformación integral del tejido social, económico y laboral del país. En medio de un contexto de crisis económica, la ciudadanía española demostró



una notable capacidad de organización, movilización y resistencia. La recuperación de derechos laborales, la consolidación de los sindicatos y la aprobación de nuevas leyes laborales reflejan el carácter profundamente social de esta etapa. Así, la transición no puede entenderse únicamente desde las élites políticas, sino también desde las luchas y aspiraciones del pueblo trabajador, que contribuyó activamente a la construcción de una nueva España democrática.

2. El punto de partida: la legislación laboral durante el franquismo

Por todos conocida es la frase acuñada por uno de los artífices¹ de la transición: «De la ley a la ley pasando por la ley». No es más que un breve relato de la tarea legislativa e institucional que había por delante, máxime cuando desde hace más de treinta y cinco años la iniciativa legal correspondía a las Cortes Generales y a un ejecutivo bajo un régimen nacionalsindicalista. La dictadura franquista dotaba de una gran importancia al ámbito social y laboral dentro de su denominado autoritarismo (Monereo Pérez, 1996) en términos sociales. Desde los inicios del régimen, la legislación laboral ocupa un espacio central en la configuración del derecho del trabajo del nuevo Estado franquista, así como la protección social y la construcción del sistema de Seguridad Social², imprescindible en el nacionalsindicalismo de mediados del siglo XX.

La arquitectura sociolaboral del régimen franquista se fundamenta en el intervencionismo estatal en materia de relaciones laborales y trabajo. El Estado es el verdadero protagonista, atendiendo a la inexistencia de sindicatos y organizaciones empresariales que pudieran articular una negociación colectiva en términos comunes. La institución no democrática de la regulación laboral franquista descansa sobre la exclusión de la libertad sindical y la falta de legitimación de las fuerzas sindicales para participar del diálogo y la concertación social. A todo ello se unía el escaso desarrollo industrial y económico del país, lo que no ayudaba a menguar el papel de protagonista único que asumía el Estado en el ámbito social.

La configuración del sistema laboral franquista se fundamentaba ideológicamente en dos pilares (Palomeque López, 1997) básicos: el primero de ellos es una concepción armonzadora y comunitaria de las relaciones entre el capital y el trabajo y el segundo de esos pilares es una actitud contraria y negativa a cualquier tipo de conflicto social. En cuanto al conflicto social se refiere, el régimen rechazaba de plano cualquier tipo de sindicalismo y

¹ Frase acuñada por Torcuato Fernández Miranda (Fernández Miranda, 2015).

² La normativa laboral franquista va muy vinculada a la creación de un sistema de Seguridad Social, así cabe mencionar la Ley de Bases de Seguridad Social de 1963 y la Ley de Seguridad Social de 1966.



de conflicto social, cosa que mantiene cierta coherencia³ con la prohibición del derecho de reunión y manifestación. Desde el legislativo se establecen regulaciones para prohibir las conductas en defensa de los derechos de los trabajadores y el principal instrumento que se desarrolla por parte de las instituciones del régimen es el sindicato único⁴ vertical⁵ auspiciado por el movimiento gobernante al servicio de este.

El Estado contaba con el monopolio de la regulación de las condiciones de trabajo como una muestra de ese exacerbado intervencionismo estatal. A través de un conjunto de normativas de toda índole, entre las que destacan las leyes, decretos y órdenes, incide en el comportamiento y funcionamiento del tejido empresarial español, desdeñando esa libertad de empresa y de organización de la que goza el sector privado en economías de mercado. Dichas normas, pues, limitan la autonomía de las compañías y es la Administración pública, extensión y manifestación del Estado, la encargada de velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas, así como supervisar cualesquiera modificaciones que pudieran darse.

Si bien el conjunto de la dictadura franquista se puede dividir en cinco etapas (Operé Santillana y Valle Aparicio, 2018) tales como la posguerra, la autarquía, el aperturismo y el desarrollismo⁶ hasta la crisis final que terminó con la misma. Sin embargo, cuando nos referimos a la prolífica⁷ legislación franquista en materia laboral, podría decirse que son dos las principales etapas que caracterizan la regulación del ordenamiento jurídico laboral.

³ Desde un análisis de la ideología del régimen franquista y la prohibición del derecho fundamental de manifestación y reunión que se llevó a cabo a través del Fuero del Trabajo (1938) y la Ley de Clasificación de Sindicatos (1941) que fue una de las primeras leyes fundamentales del régimen y estableció un sindicato vertical, único y obligatorio, con el objetivo de controlar la política económica y social.

⁴ «A través del sindicato único, de afiliación generalizada y obligatoria para obreros y empresarios, el régimen franquista trataba de integrar (encuadrar, controlar y reprimir) al mundo del trabajo y de la empresa» (Sánchez Recio, 2002).

⁵ Conocido como Organización Sindical Española (OSE) y, en su etapa inicial, como Central Nacional Sindicalista.

⁶ De especial interés en términos laborales:

Desde un punto de vista laboral, el recorrido de estos casi dos decenios parte de la aprobación de la Ley de convenios colectivos sindicales de 1958, que marcó el comienzo de un giro en las relaciones laborales, y llega hasta 1976, en el que se aprueba la Ley de Relaciones Laborales, que pretendía actualizar instituciones y recoger aspiraciones y reivindicaciones del mundo laboral, ya a las puertas de la transición a la democracia de la mano de la que sería la Ley para la Reforma Política, sometida a referéndum en diciembre de ese año y que formalmente fue la última incorporación a las Leyes Fundamentales franquistas (Torrents Margalef, 2020).

⁷ Sobre la legislación laboral franquista y, en particular, el retroceso en derechos que sufrieron las mujeres sirva de referencia Velo i Fabregat (2019).



La primera tuvo un carácter eminentemente intervencionista y autoritario, también en consonancia con los primeros años de represión franquista en España. El Fuero del Trabajo, texto⁸ que fue aprobado el 9 de marzo de 1938 en plena guerra civil en Burgos sienta las bases⁹ sobre las cuales se debe sustentar la legislación social del régimen franquista. Basado en la concepción ideológica falangista y con la influencia de la *Magna Carta del Lavoro* de Mussolini. Su principal objetivo es armar su particular revolución militar, religiosa y nacionalsindicalista, manifestando su lucha contra el materialismo marxista y el capitalismo liberal. Se destaca la subordinación de la economía a la política y asimila la creación de la riqueza del pueblo español a la riqueza de la nación.

Dicha legislación define el trabajo como un deber del individuo impuesto por Dios, contraponiendo el trabajo mercantil¹⁰ propio de un sistema más liberal, es decir, capitalista, al trabajo como derecho proporcionado por el Estado, cuya función es intervencionista y de protección laboral. De este modo se establece una relación jerárquica directa de deberes y protecciones poniendo el foco en la importancia de la nación, de la parte social del trabajo y, en definitiva, del intervencionismo estatal como centro gravitatorio de las relaciones jurídico-laborales.

El Estado sostiene como raíz en el Fuero, y después en posteriores leyes, disposiciones restrictivas en el trabajo con un claro carácter paternalista. Un conjunto de protecciones: la estatal, la empresarial y la marital o familiar. La primera protege y obliga a respetar tradiciones y ceremonias religiosas y prohíbe el trabajo nocturno de mujeres y el trabajo de mujeres casadas; la segunda protege y obliga a los trabajadores a la productividad y al respeto de la jerarquía empresarial, y, por último, la tercera detalla una serie de obligaciones para la mujer.

⁸ En la hemeroteca del diario *La Vanguardia* puede encontrarse el texto íntegro del Fuero del Trabajo de 1938 bajo el título «La legislación social de la España de Franco». <https://hemeroteca-paginas.lavanguardia.com/LVE07/HEM/1939/03/10/LV19390310-003.pdf>

⁹ Puede observarse tal objetivo en el preámbulo de la propia norma:

Renovando la tradición católica, de justicia social y alto sentido humano que informó nuestra Legislación del Imperio, el Estado Nacional, en cuanto es instrumento totalitario al servicio da la integridad patria, y Sindicalista, en cuanto representa una reacción contra el capitalismo liberal y el materialismo marxista, emprenda la tarea de realizar –con aire militar, constructivo y gravemente religioso– la Revolución que España tiene pendiente y que ha de devolver a los españoles de una vez para siempre la Patria, el Pan y la Justicia.

Para conseguirlo –atendiendo por otra parte a cumplir las consignas de Unidad, Libertad y Grandezza de España– acude al plano de lo social con la voluntad do poner la riqueza al servicio del pueblo español, subordinando la economía a su política [...]

El Estado Español recién establecido formula, fielmente, con estas declaraciones que inspiran su política social y económica, el deseo y la exigencia de cuantos combaten en las trincheras y forman, por el honor, el valor y el trabajo, la más adelantada aristocracia de esta Era Nacional.

¹⁰ «El trabajo mercantil solo puede darse cuando existe la remuneración a cambio del trabajo» (Recio Andreu, 1997).



Así, las primeras normas que se aprueban desarrollando el Fuero del Trabajo son las Leyes de 26 de enero y 6 de diciembre de 1940 de unidad y organización sindical y la Ley de 17 de octubre de 1940 seguidas del Decreto de 11 de julio de 1941 que crean las Magistraturas del Trabajo y el Tribunal Central del Trabajo, respectivamente. La principal herramienta de control de las relaciones laborales es la Ley de 16 de octubre de 1942, de reglamentaciones laborales, que supone una clara muestra de ese intervencionismo estatal tan recurrente durante el régimen franquista. No solo se configura el derecho del trabajo con la aprobación de nuevas leyes, también se realiza a través de la supresión de la legislación laboral anterior. Esto es, la eliminación en 1944 de las fuentes del convenio colectivo siendo sustituido por referencias a las reglamentaciones de trabajo.

El segundo capítulo de la regulación laboral franquista está imbuido de la etapa de apertura y desarrollo que vive el conjunto del país a inicios de la década de los años sesenta. Esa coyuntura económico-social requería de reglamentaciones jurídico-laborales más flexibles y modernas que reconociesen un pequeño margen de autonomía colectiva entre las partes implicadas en las relaciones laborales, es decir, empresas y personas trabajadoras. La Ley de convenios colectivos de 1958¹¹ se encarga, de algún modo, de evidenciar ese nuevo espacio¹² de armonía laboral¹³.

Estas reglamentaciones de trabajo, leyes estatales en materia laboral, compartían la ordenación de las relaciones laborales con el convenio colectivo sindical¹⁴ que sostiene el modelo nacionalsindicalista de sindicato único controlado, orgánica y funcionalmente, por el Estado franquista. Por tanto, el modelo sindical del régimen sigue estando sumamente alejado de los posteriores principios constitucionales de la libre sindicación. La base la constituye la OSE como sindicato único y vertical claramente controlado por la Administración pública. Ilustra, de esta manera, la implantación de un régimen nacionalsindicalista donde el sindicato único es la organización exclusiva que aglutina la manifestación del asociacionismo obrero, es decir, la única organización sindical permitida durante los años de dictadura.

La OSE persigue uno de los fines del Estado nacionalsindicalista y es utilizado como un instrumento, de carácter social, por parte de las autoridades del régimen para evitar cualquier tipo de lucha obrera o de clases. La conflictividad laboral era uno de los tabúes para

¹¹ «Se ha considerado que inició un nuevo tiempo por representar un respaldo legal a la negociación entre trabajadores y empresarios, abriendo la puerta a una concertación de las condiciones de trabajo, frente al rígido dirigismo que suponían las reglamentaciones y ordenanzas impuestas hasta entonces por el Ministerio de Trabajo» (Argüelles Blanco, 2019).

¹² Se trataba, pues, de una mixtificación, ya que no hay dos partes sociales libres, sino un sindicalismo vertical obligatorio.

¹³ Término utilizado para la justificación de la creación de los Jurados de Empresa en 1947 (Jordà Fernández y Purcalla Bonilla, 2007).

¹⁴ Ley de 24 de abril de 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales (BOE núm. 99 de 1958).



las autoridades franquistas no permitiendo ningún tipo de reivindicación de carácter social o laboral, lo que provoca que la organización sindical pierda toda su virtualidad. No responde, pues, el sindicato único franquista a la concepción de un grupo autónomo de trabajadores que se forma en defensa de sus derechos e intereses, más bien al contrario, se erige en una muleta más del Estado al servicio del régimen franquista.

En este sentido, el nacionalsindicalismo sigue apuntalándose a través de distintas normas que se ocupan de perseguir las hipotéticas manifestaciones de libertad o pluralidad sindical, máxime cuando dichas normas conminan al conjunto de los trabajadores a la sindicación obligatoria. Dicha obligatoriedad de unirse al sindicato único vertical suponía una condición *sine qua non* para acceder a algunas profesiones y, por supuesto, a puestos de trabajo dentro de la Administración pública ya fuere central o periférica. Todo ello con arreglo a los principios de unidad, totalidad y jerarquía (Sempere Navarro, 2000) subsumidos en la concepción nacionalsindicalista bajo la que las autoridades franquistas concibieron la defensa y la asociación de los trabajadores en nuestro país.

No solo los sindicatos fueron objeto de control por parte del franquismo, también las empresas y las propias organizaciones empresariales obedecían a una concepción comunitaria (Martín Valverde, 1977) al servicio del Estado social que se pretendía construir. Con una jerarquía respetada y basada en el poder de dirección y organización de la empresa, ambos, trabajadores y empresarios, debían actuar en beneficio de la actividad empresarial sin ningún resquicio al antagonismo en cuanto a la defensa de sus intereses. Del mismo modo, la normativa franquista impuso al empresariado lo que pudiera denominarse el germen de la protección social, en tanto que el Instituto Nacional de Previsión gestionaba un plus del salario de los trabajadores como salario familiar para ayudar a sufragar los gastos derivados de las cargas familiares.

En definitiva, cuarenta años de una etapa de dictadura dejan consecuencias en todos los ámbitos de un país: desde el económico hasta el industrial, jurídico y político. El retraso evidente en comparación con los países europeos de nuestro entorno en cuanto a la implementación de un sistema político democrático; la falta de libertades y represión que padeció la sociedad española durante el régimen; y, en términos sociolaborales, el diseño de un sistema intervencionista de relaciones laborales. Son estos, pues, algunos de los elementos que ayudan a entender cómo se vertebró el derecho del trabajo y de la Seguridad Social en nuestro país antes de la transición a la democracia.

3. La transición desde un derecho del trabajo franquista al de una España democrática

El conjunto de leyes, decretos y demás regulaciones franquistas, en todos los ámbitos, debían o bien suprimirse y ser sustituidas por normas democráticas; o bien ser modifica-



das para adaptar la legislación del país a los nuevos tiempos que empezaban a atisbarse en España. No puede entenderse la etapa de la transición española sin antes escudriñar el contexto social, económico y político que se vivió en nuestro país desde noviembre de 1975 en adelante. Mediante la Ley de 22 de julio de 1969¹⁵ se nombró a Juan Carlos de Borbón como sucesor en la Jefatura del Estado cuando el dictador, Francisco Franco, falleciese o estuviese incapacitado para ejercer tal magistratura. Pues, con la asunción de la máxima responsabilidad de Juan Carlos I, ya investido como jefe del Estado, se pone en marcha el difícil –y, a veces, tortuoso– proceso de democratización de España.

Sin embargo, no es hasta el verano de 1976 cuando arranca la verdadera transición pues, hasta entonces, el Gobierno liderado por Carlos Arias Navarro frena cualquier amago de reforma democrática. Adolfo Suárez, a partir del mes de julio del año 1976, asume la presidencia del Gobierno de España¹⁶ nombrado directamente por el rey Juan Carlos I y a partir de ahí da comienzo un auténtico proceso de reformas tanto en el ámbito político como social, jurídico y, por supuesto, laboral. Todo ello con la finalidad de conectar a España con el conjunto de países europeos democráticos y modernos y de paliar o, al menos intentarlo, el retraso en el desarrollo de nuestro país debido a los cuarenta años de dictadura nacionalsindicalista.

Como se ha mencionado con anterioridad, toda etapa política y, especialmente, la que supone una profunda reforma, debe tener en cuenta el contexto social, económico y político. La crisis política del final del franquismo es coetánea con una crisis económica importante a nivel internacional, denominada como la crisis del petróleo, cuya principal consecuencia es un aumento significativo de los precios que deriva en una inflación galopante tanto para las materias primas como para los productos finales a disposición de los consumidores.

Como pudiera intuirse, el ambiente político durante la transición no era precisamente de calma y tranquilidad, antes, al contrario, la inestabilidad social, las reivindicaciones políticas y de estudiantes se unían a los problemas del terrorismo y el descontento de la parte más conservadora del ejército ligada al franquismo. El desempleo en España es galopante, del mismo modo que sucede a nivel comunitario también, debiendo, los distintos gobiernos, arbitrar medidas que ayuden a paliar la destrucción de empleo como consecuencia de la recesión mundial provocada por la crisis del petróleo.

¹⁵ Ley 62/1969, de 22 de julio, por la que se provee lo concerniente a la sucesión en la Jefatura del Estado (BOE de 23 de julio de 1969). <https://www.boe.es/eli/es/I/1969/07/22/62>

¹⁶ No exento de polémica. Así lo demuestra la portada del diario El País, del 8 de julio de 1976, firmada por Ricardo de la Cierva que llevaba por título: «¡Qué error, qué inmenso error!» en referencia a dicho nombramiento (De la Cierva, 1976). https://elpais.com/diario/1976/07/08/espana/205624843_850215.html



En particular, en España, la elevada inflación es la principal dificultad del primer Gobierno de Adolfo Suárez y los instrumentos con los que contaba el Ejecutivo español para hacer frente a una crisis de tal magnitud eran, en comparación con los otros países europeos democráticos, muy limitados. Todas las consecuencias de la crisis del petróleo se ven acrecentadas por la permanencia de las estructuras franquistas basadas en una economía proteccionista que incrementa, aún más, el déficit exterior del país.

Mientras en Europa los países tratan de solventar la crisis a través de procesos de reestructuración y modernización del tejido productivo, en España era imposible debido a la legislación franquista todavía vigente. Así, por ejemplo, el reconocimiento de la defensa de los intereses contrapuestos de empresarios y trabajadores, así como la libertad sindical era inexistente. No solo eso, aún los sindicatos estaban prohibidos y la asociación sindical libre era un delito recogido en el Código Penal encontrándose, todavía, la mayoría de los líderes sindicales o encarcelados o fuera del país, en el exilio. Por tanto, diseñar una solución legal siguiendo la máxima mencionada en las primeras páginas de este estudio «de la ley a la ley pasando por la ley» era urgente y perentoria. De ese modo, el presidente Suárez encargó al presidente de las Cortes Generales, Torcuato Fernández Miranda, la redacción de una norma que permitiese a España transitar legalmente a un sistema democrático a través de la celebración de unas elecciones libres, democráticas y pacíficas. Una empresa prácticamente inimaginable unos pocos meses atrás, aunque no exenta de riesgos.

A la ardua tarea de la redacción de la ley que abra camino a la transición, se le unen las reformas que, de algún modo, no por accesorias dejan de ser relevantes como, por ejemplo, la legalización de los partidos políticos, el reconocimiento de los sindicatos o el sufragio universal. Esa norma sobre la que pivota la transición es la Ley para la reforma política¹⁷, que se encarga de diseñar esa transformación¹⁸ del Estado. Lo hace a través de una serie de reformas, entre las cuales destacan las siguientes: por un lado, la creación de unas Cortes Generales bicamerales formadas por el Congreso de los Diputados y el Senado, sede del poder legislativo, que representarán la soberanía del pueblo español y serán elegidas mediante sufragio universal, libre, directo y secreto, y, en segundo término, la convocatoria de las primeras elecciones generales democráticas para el 15 de junio de 1977.

¹⁷ Ley 1/1977, de 4 enero, para la reforma política (BOE de 5 de enero de 1977). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-165>

¹⁸ Lo hace a través de, únicamente, cinco artículos y sin necesitar ningún tipo de preámbulo o exposición de motivos. Una técnica legislativa directa y sin ambages. Por ejemplo:

La democracia, en el Estado español, se basa en la supremacía de la ley, expresión de la voluntad soberana del pueblo. Los derechos fundamentales de la persona son inviolables y vinculan a todos los órganos del Estado. [...] Las Cortes se componen del Congreso de los Diputados y del Senado. Los Diputados del Congreso serán elegidos por sufragio universal, directo y secreto de los españoles mayores de edad.



Coincide en el tiempo que las primeras elecciones democráticas, amén de los primeros gobiernos surgidos de las mismas, deben hacer frente a un panorama internacional de crisis económica que hace tambalear los cimientos del derecho del trabajo de los países europeos. Propios de esa época son los continuos vaivenes que sufre el ordenamiento laboral, pues la legislación que afecta tanto al mercado de trabajo como al sistema de relaciones laborales adolece de uniformidad y continuidad. En ocasiones, el reconocimiento del derecho del trabajo y de la protección social de las personas trabajadoras es sacrificado por medidas específicas que pretenden paliar los efectos de la coyuntura económica como, por otra parte, sucede en la mayoría de las crisis.

Durante la transición democrática se asume una concepción del derecho del trabajo amplia: desde la regulación del mercado de trabajo y la puesta en marcha de políticas públicas en pro de la creación de empleo, hasta las condiciones de trabajo pasando por la flexibilidad y las distintas herramientas al servicio de las empresas para la gestión de la mano de obra. De esta manera, el prisma económico vence (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 1999) y da paso a la ordenación de las relaciones laborales de un país democrático y desarrollado.

Ahora bien, para, verdaderamente, dar el paso y desprenderse de la configuración que había adoptado, mantenido y reforzado el régimen franquista, es pertinente mencionar las distintas normas que ordenaban el ámbito laboral en la transición española. Básicamente, la norma que regulaba las relaciones de trabajo era la Ley de relaciones laborales¹⁹ que se centraba en actuar de *plataforma mínima*²⁰ de las condiciones de trabajo para, posteriormente, unificar y dotar de mayor coherencia al ordenamiento jurídico laboral. Regulaba la propia relación laboral objeto del contrato y lo hacía, en su artículo primero, en los siguientes términos: «todas las actividades laborales retribuidas que se realicen por cuenta y dependencia ajena, salvo las excluidas expresamente en el artículo segundo, se considerarán incluidas en la presente Ley y demás normas reguladoras de las relaciones de trabajo».

Ya establecía una serie de trabajos que quedaban excluidos del ámbito laboral, y otros que se detallaban como relaciones laborales especiales, con gran semejanza a los actuales artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores²¹ (ET). Del mismo modo, promovía la con-

¹⁹ Ley 16/1976, de 8 de abril, de relaciones laborales (BOE de 21 de abril de 1976). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

²⁰ Así lo señalaba el preámbulo de la norma:

La Ley sobre Relaciones Laborales constituye un propósito de actualización y perfeccionamiento de aspectos fundamentales de la normativa del trabajo, introduciendo normas nuevas o actualizando otras que se consideran superadas por la realidad [...] Tiene, pues, esta Ley, el carácter de plataforma mínima sobre la que construir toda la regulación de las relaciones laborales. Las Ordenanzas laborales, los convenios colectivos sindicales y los contratos individuales o de grupo como cauce de la dinámica de las relaciones de trabajo completarán y mejorará este normativa básica.

²¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>



tratación indefinida como regla general, si bien, es cierto, introducía como una alternativa a situaciones puntuales de necesidad el contrato de duración determinada.

Otro de los elementos normativos en el ámbito laboral durante la transición, también en la actualidad, es el Real Decreto-ley sobre relaciones de trabajo²² que, tras la Sentencia del Tribunal Constitucional²³ (STC) 11/1981, de 8 de abril, y su actualización y revisión (Pérez de los Cobos Orihuel y Monreal Bringsvaerd, 2014) sigue vigente. Ordena aspectos tan sumamente importantes como es uno de los derechos fundamentales de la ciudadanía española recogido en la Constitución²⁴ española de 1978 (CE): el derecho a la huelga²⁵. También el procedimiento del cierre patronal, es decir, lo equivalente al derecho a la huelga por parte del empresariado y los conflictos colectivos.

Resulta curioso, por tanto, que la regulación, tanto en la etapa de la transición como ya bien consolidada la democracia española, de un derecho fundamental –con gran incidencia en el colectivo de trabajadores y en las relaciones laborales– como la huelga, siga en manos de una norma preconstitucional²⁶ hoy día. No habiéndose aprobado la ley que indica el último inciso del apartado segundo del artículo 28 de la CE, la única norma que regula el ejercicio de este derecho en el ordenamiento español sigue siendo el Real Decreto-ley 17/1977. Ni esta norma, ni ninguna otra recogen una definición legal de la huelga. Para establecer el concepto hay que acudir a la doctrina o a los criterios sentados por la jurisprudencia al interpretar el precepto constitucional y el citado real decreto-ley, como se señala con anterioridad.

²² Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (BOE de 9 de marzo de 1977). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/1977/03/04/17/con>

²³ En este sentido, el profesor Valdés Dal-Ré sostiene que «el derecho de huelga no padece una situación de anomía en nuestro sistema de relaciones laborales, especialmente por la prolífica doctrina del Tribunal Constitucional» (Valdés Dal-Ré, 1996).

²⁴ Artículo 28.2 de la CE:

Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

²⁵ Cabe mencionar que en 1992 fue aprobado por el Consejo de Ministros un proyecto de ley orgánica de huelga y de medidas de conflicto colectivo. Pero, cuando el proyecto de ley, modificado tras el pacto entre el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.) había sido ya aprobado por el pleno del Senado y faltaban pocos días para su votación en el Congreso de los Diputados, se disolvieron las Cortes Generales y se convocaron nuevas elecciones, no llegando el mismo a aprobarse. Para entender la definición del concepto de huelga, debemos remitirnos a la STC 11/1981, la cual indica que una primera aproximación al concepto de huelga podría hacerse a partir del significado que a la palabra se le atribuye en el lenguaje usual. La RAE define la huelga como «espacio de tiempo sin trabajar» o «cesación o paro del trabajo del personal empleado en el mismo oficio».

²⁶ En referencia a la –necesaria– regulación del derecho de huelga, de especial interés las reflexiones del profesor Rodrigo Sanbartolomé (2024).



En particular, sobre la ordenación del derecho de huelga en nuestro país, la actitud de la sociedad, de los poderes públicos y, en definitiva, de la ley, ante la huelga, ha variado con el tiempo y según las circunstancias políticas, económicas y sociales de cada país y de cada época. Puede, no obstante, reconocerse un esquema de evolución al que generalmente ha respondido. De acuerdo con este esquema, en una primera etapa, la huelga fue considerada como delito e incluida como tal en los códigos penales. A esta, siguió una etapa de tolerancia sin reconocimiento legal, en plena transición, alcanzando posteriormente dicho reconocimiento, para ser finalmente incorporada a las constituciones como un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

En el asunto del reconocimiento sindical, es la ley de asociación sindical²⁷ la que legaliza la constitución de las organizaciones sindicales²⁸ que, hasta el momento, desarrollaban su labor en una situación de clandestinidad consentida al no contar con un reconocimiento legal, pero sí con la consideración de las instituciones. Debe tenerse en cuenta que el papel de los sindicatos en la transición²⁹ es fundamental³⁰ ya que su ámbito de actuación e influencia no solo se circunscribe al ámbito laboral, sino que puede (y debe) considerarse como un actor clave en políticas sociolaborales.

Como sucede en muchas cuestiones durante la transición, en un periodo relativamente breve de tiempo se producen cambios significativos que cambian radicalmente la posición de los sindicatos. Es decir, su situación legal pasa de la persecución al pleno reconocimiento y consideración por parte de los poderes públicos permitiendo así que los sindicatos se conviertan en organizaciones con una masa social importante. Más allá de su reconocimiento legal, la visión social e institucional de los sindicatos también cambia: de la concepción de desorden y protestas sociales de principios de los años setenta pasan a ser aliados de las instituciones para facilitar y apoyar la transición en las postrimerías de la década de los setenta.

²⁷ Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical (BOE de 4 de abril de 1977). <https://www.boe.es/eli/es/l/1977/04/01/19>

²⁸ Tanto en el preámbulo como en el artículo primero de la norma se hace referencia a la capacidad de constitución de asociaciones para la defensa de los intereses tanto de trabajadores como de empresarios:

Esta reforma habrá de orientarse a la protección legal de la libertad de asociación sindical de los trabajadores y empresarios para la defensa de sus intereses peculiares, sin otros límites funcionales que los inherentes a la naturaleza profesional de sus fines estatutarios [...] Los trabajadores y los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos.

²⁹ A todo ello, se une la disolución de la OSE (sindicato único vertical) a través del Real Decreto-ley 19/1976, de 8 de octubre, sobre creación, organización y funciones de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales (BOE de 27 de octubre de 1976). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-21260>

³⁰ «Incluso en los primeros momentos de la transición se llegó a afirmar que los sindicatos estaban jugando un papel político más importante que el que les correspondía en función de su capacidad organizativa» (Bilbao Sentís, 1992).



Sin embargo, las organizaciones sindicales también se enfrentan a decisiones difíciles, incluso contradictorias en algunos casos. La modernización y el desarrollo económico en el seno de Europa y de occidente hace que la racionalidad económica impuesta por el capitalismo dominante que surge después de la II Guerra Mundial impera y va a seguir haciéndolo en España. Durante y después de la transición española la flexibilidad es el principal caballo de batalla para los sindicatos en cuanto al mercado laboral se refiere, pues, según el criterio de las organizaciones sindicales choque frontalmente con la mejora de las condiciones de trabajo de los propios trabajadores.

Especialmente se agudiza en la discusión y posterior negociación para la aprobación del primer ET³¹ de la democracia. En ese proceso, se divide incluso la posición de los sindicatos con una orientación más comunista por parte del Partido Comunista de España (PCE) apoyado por CC. OO. y, otra posición más abierta a las nuevas formas de organización del mercado de trabajo que defienden UGT junto con los partidos políticos de Unión de Centro Democrático (UCD) y el PSOE. La adaptación de la legislación laboral al nuevo marco democrático del país supuso un antes y un después en el proceso de diálogo social que, hoy en día, está plenamente instaurado y consolidado en España. Es cierto que, como se ha mencionado con anterioridad, los sindicatos se encuadran como actores económico-sociales y políticos casi del mismo modo.

El claro ejemplo de ello y que ilustra perfectamente la integración de los sindicatos en la negociación política institucional son el Acuerdo sobre el programa de saneamiento y reforma de la economía y el Acuerdo sobre el programa de actuación jurídica y política, los conocidos como Pactos de la Moncloa³² que firmaron los principales partidos políticos con representación en el Congreso de los Diputados apoyados por las asociaciones empresariales y por los sindicatos UGT, CC. OO. y la Confederación Nacional del Trabajo (CNT). El 25 de octubre de 1977, en plena transición y una vez celebradas las primeras elecciones generales democráticas en junio de 1977 e investido Adolfo Suárez de la UCD como presidente del Gobierno, se plasma el primer gran consenso³³ nacional³⁴ de ámbito socioeconómico de la democracia.

³¹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 14 de marzo de 1980). <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>

³² Puede consultarse el contenido íntegro de dichos acuerdos en la página web de la Fundación Transición Española: <http://www.transicion.org/60hitos/TextoIntegroPactosMoncloa.pdf>

³³ Así lo señala la profesora Cabrera Calvo-Sotelo cuando sostiene que

las primeras elecciones democráticas dieron al gobierno de Adolfo Suárez la legitimidad necesaria para afrontar la crisis económica que se arrastraba desde cuatro años atrás [y que] la profundidad de la crisis y los resultados de esas mismas elecciones le obligaron, sin embargo, a poner en marcha una política de acuerdo y consenso (Cabrera Calvo-Sotelo, 2011).

³⁴ Vid. Los Pactos de la Moncloa, el acuerdo que cambió España hace 40 años (Noceda, 2017). https://elpais.com/politica/2017/10/20/actualidad/1508514039_177535.html



El mercado de trabajo, en particular, ocupa una posición nuclear en los Pactos de la Moncloa, especialmente en el primer acuerdo relativo al programa de saneamiento y reforma de la economía. También la protección social mediante la reforma y desarrollo del sistema público de la Seguridad Social. La creación de puestos de trabajo junto a la protección por desempleo son dos ejes que de forma recurrente aparecen en los artículos de los pactos.

Fundamentalmente, se centra en la inversión y en el tratamiento prioritario de «las modalidades de creación de puestos de trabajo, atendiendo especialmente al empleo juvenil, contratación temporal de los acogidos al subsidio de paro sin pérdida de sus derechos y a las áreas geográficas de mayor índice de desempleo». Entre otras medidas, se modera, a tal efecto, el incremento de los costes sociales de los trabajadores por parte de las empresas, al menos, en el corto plazo, con el objetivo de facilitar la contratación. Con especial incidencia en el sempiterno problema del desempleo juvenil³⁵ que ha venido lastrando los datos de empleo de nuestro país históricamente, se arbitran medidas específicas³⁶ para paliar las dificultades de la juventud en el acceso al empleo.

Culmina, pues, la función del derecho del trabajo y del ámbito sociolaboral desde una perspectiva amplia su papel en la transición con, probablemente, un gran éxito. Se lleva a cabo en un espacio de tiempo corto una mejora sustancial de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y se consigue, de forma pacífica, la legalización e incorporación a la vida institucional de las organizaciones sindicales. Con la aprobación de la CE se reconocen plenamente el derecho a la libre sindicación y el de huelga como derechos fundamentales y el derecho y el deber al trabajo, así como la tarea de aprobar un ET que regule las relaciones laborales en el conjunto del articulado constitucional.

Por tanto, una vez que todas las partes implicadas en el sistema de relaciones laborales son reconocidas e integradas en el diálogo social, queda por delante la ardua tarea de establecer un nuevo marco legal y jurídico para las relaciones laborales: la CE y el ET de 1980 son los instrumentos utilizados a tal fin.

³⁵ Sobre tal cuestión, *vid.* Moscoso Sarabia (2013).

³⁶ Por ejemplo:

Al objeto de fomentar el empleo juvenil se autoriza, dentro de un programa experimental que se concretará, la contratación temporal por un plazo máximo de dos años para los empleos derivados de los nuevos puestos de trabajo que se crean a partir del 1 de noviembre de 1977, siempre que los mismos se cubran con personas que desempeñen por vez primera un trabajo. Para estos empleos el Estado –con cargo a los recursos de la Seguridad Social– satisfará el 50 por 100 de las cotizaciones que se devenguen.



4. El resultado final: la Constitución de 1978 y un nuevo marco legal para las relaciones laborales

Siguiendo la estela del título de este epígrafe, la CE es la norma que se encarga, valga la redundancia, de *constitucionalizar* el derecho del trabajo en lo más amplio de su concepción, es decir, derechos de los trabajadores, libertad sindical, entre otros. Por otro lado, también insta a los poderes públicos a aprobar un ET que regule las relaciones laborales. Así se hará, definitivamente, el 10 de marzo de 1980 con la publicación en el Boletín Oficial del Estado del primer ET democrático.

Prácticamente, podría decirse que las primeras palabras del texto constitucional español van dedicadas al ámbito de lo social, pues el primer inciso del artículo 1.1 de la CE establece que España «se constituye en un Estado social y democrático de Derecho». Por consiguiente, el constitucionalismo *patrio* es considerado como un constitucionalismo social (Montoya Melgar, 2003) en tanto la norma suprema de nuestro país incluye numerosos y relevantes principios y derechos de corte sociolaboral. Esta configuración, a medio camino entre una economía liberal de mercado y un cierto grado de socialización (Garrorena Morales, 1980) supone la base del compromiso de la CE con el bienestar social de la ciudadanía.

En referencia al contenido constitucional, en lo que atañe al derecho laboral, la relevancia que le atribuye la Carta Magna es significativa. En los artículos sexto al octavo de la CE se hace referencia a tres instituciones básicas en las cuales se sostiene el Estado: los partidos políticos, como expresión del pluralismo político; las fuerzas armadas, como garantes de la soberanía y de la integridad territorial, y, en particular, en el artículo séptimo³⁷, los sindicatos y a las asociaciones empresariales. Junto al reconocimiento de los sindicatos como una de las organizaciones o instituciones fundamentales del Estado social y democrático de derecho en el que se constituye España, viene la integración dentro de la sección primera del capítulo segundo del título primero, relativo a los derechos fundamentales y libertades públicas, de los derechos de libertad sindical y de huelga consagrados en el artículo 28 de la CE. Los derechos y libertades encuadrados en la sección antedicha son los que gozan de una protección especial ante tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y también, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Muestra, sin duda, de la suma importancia de ambos derechos sociolaborales.

³⁷ Artículo 7 de la CE:

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley.



Siguiendo con el análisis constitucional del contenido laboral, ya en la sección segunda del capítulo segundo del título primero, que ordena los derechos y deberes de la ciudadanía se mencionan una serie tanto de derechos como de deberes entre los que destacan los siguientes: el deber de trabajar, el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, el derecho a la negociación colectiva o el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.

Son pues, ciertamente, deberes y derechos de carácter genérico que pretenden configurar el marco jurídico laboral del país y que, con posterioridad, deberán ser desarrollados y regulados por normas eminentemente laborales que profundicen en detalle su protección. Precisamente en esa dirección, y dentro de la misma sección segunda del capítulo segundo del título primero, el artículo 35.2 manifiesta la siguiente previsión constitucional: «la ley regulará un estatuto de los trabajadores».

Ya en el capítulo tercero del título primero, dedicado a los principios rectores de la política social y económica, señala varios cometidos que deben seguir los poderes públicos en materia laboral. Están recogidos en los artículos 40, 41 y 42 de la CE que recogen la orientación al pleno empleo de la política, la garantía de la formación, de la seguridad e higiene en el trabajo, así como el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social.

Por último, ya en el título séptimo sobre la economía y la hacienda española contiene un artículo de significación laboral como es el artículo 129 con el siguiente redactado:

La ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social [...] Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa [y, además,] también establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

Como se ha detallado en páginas precedentes, en marzo de 1980 se cumple la previsión constitucional del artículo 35 y se publica el primer ET de la recién estrenada época democrática. El ET, aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, constituyó un hito normativo en el ordenamiento jurídico laboral español al establecer por primera vez un marco sistemático y orgánico para regular las relaciones laborales en el contexto democrático de la CE. Esta norma se diseñó como una ley de bases, desarrollable mediante convenios colectivos y normas complementarias, y respondía a la necesidad de adaptar la legislación laboral a los principios constitucionales de libertad sindical, negociación colectiva, participación de los trabajadores y protección social.

El Estatuto se articula en torno a una concepción bilateral de la relación laboral, reconociendo derechos y deberes tanto a las personas trabajadoras como a empresas. Desde sus disposiciones iniciales, delimita el ámbito de aplicación personal, excluyendo ciertas



relaciones, como las de carácter funcional o aquellas de carácter civil o mercantil carentes de dependencia o ajenidad. Entre sus elementos esenciales, destaca el reconocimiento de los derechos básicos del colectivo trabajador, incluyendo el derecho al trabajo y a su libre elección, la no discriminación, la integridad física, el respeto a la intimidad, la formación profesional, la promoción en el trabajo, la percepción puntual del salario pactado y el ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

El ET consagra las condiciones mínimas que deben regir las relaciones laborales, así como realiza una primera aproximación (todavía incipiente) a la protección de la maternidad y la conciliación de la vida familiar y laboral. Regula también con detalle los contratos de trabajo, sus modalidades, duración, contenido y causas de suspensión o extinción. A este respecto, establece garantías procesales y sustantivas en los despidos, diferenciando entre procedente, improcedente y nulo, y crea mecanismos de tutela judicial efectiva. Otro de sus pilares fundamentales es el reconocimiento de la negociación colectiva como instrumento vertebrador del derecho laboral, asignando a los convenios colectivos una función normativa dentro de su ámbito funcional y temporal. Asimismo, desarrolla la participación de los trabajadores en la empresa a través de órganos representativos, como los comités de empresa y los delegados de personal, y regula el ejercicio del derecho de huelga y otras medidas de conflicto colectivo, en consonancia con los límites y garantías establecidos por la CE.

Entrando en el detalle de algunos de sus preceptos, en el primer artículo que versa sobre el ámbito de aplicación señala ya con claridad las notas de laboralidad: voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia. En consecuencia, este primer ET de 1980 surtirá efectos a «los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

La norma laboral cuenta con 92 artículos divididos en tres títulos: de la relación individual del trabajo, de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa y de la negociación y de los convenios colectivos. De este modo, se lleva a cabo una regulación exhaustiva e integral de las relaciones laborales tratando los aspectos más importantes de las mismas como son, por ejemplo, la capacidad de contratar, las relaciones laborales especiales, las condiciones de trabajo, jornada, descansos, vacaciones, extinción del contrato, eficacia de los convenios colectivos o el procedimiento de elección de la representación de los trabajadores en las empresas.

Desde su aprobación, el Estatuto ha sido objeto de múltiples reformas, adaptándose a las transformaciones del mercado de trabajo, las exigencias del derecho de la Unión Europea y los cambios económicos y sociales. No obstante, la ley de 1980 sentó las bases estructurales de un modelo de relaciones laborales que buscaba conjugar flexibilidad empresarial con estabilidad y derechos laborales, en un entorno jurídico que aspiraba a consolidar el Estado social y democrático de derecho.



La transición, efectivamente, ha terminado en términos del ordenamiento jurídico-laboral, y de ese momento en adelante la principal función de los actores implicados en la ordenación del sistema democrático de las relaciones laborales es mantener, proteger, desarrollar y mejorar las condiciones de empleo, trabajo, conciliación y, en definitiva, de vida de los trabajadores y empresarios del país.

5. Reflexiones finales

La transición española constituyó un proceso de transformación política de enorme calado, mediante el cual se sustituyó el régimen autoritario del franquismo por un Estado democrático y social de derecho. En ese contexto, el derecho del trabajo desempeñó un papel fundamental no solo como técnica reguladora del mercado laboral y de los distintos asuntos de carácter social y del sistema de relaciones laborales, sino también como factor de legitimación del nuevo orden constitucional. Esta contribución no se limitó a la restitución de derechos laborales previamente suprimidos, también supuso una reconfiguración profunda de las relaciones laborales ya, por fin, en clave democrática.

A renglón seguido, terminamos con algunas valoraciones a modo de conclusión sobre el papel del derecho del trabajo en el proceso de transición a la democracia de nuestro país:

- De un derecho subordinado a un derecho garantista. Durante el franquismo, el derecho del trabajo estuvo impregnado de una lógica autoritaria y corporativa. El ordenamiento jurídico-laboral estaba diseñado para controlar al movimiento obrero, integrar verticalmente los conflictos y suprimir cualquier atisbo de pluralismo sindical o acción colectiva de protesta. La inexistencia de libertad sindical, la ilegalidad de la huelga y la dependencia de la negociación colectiva respecto del aparato estatal eran rasgos definitorios de ese modelo. La transición exigió una ruptura jurídica con este legado. La CE, y en particular su título I, consagró derechos fundamentales en el ámbito laboral como la libertad sindical, el derecho de huelga o el derecho a la negociación colectiva, e instauró la igualdad y la participación como principios vertebradores. El derecho del trabajo debía ahora alinearse con el principio del Estado social (art. 1.1 CE), lo que implicaba una función garantista y promotora de derechos sociales, más allá de su carácter meramente contractual o mercantil.
- Herramientas jurídicas de la transición en el ámbito laboral. El proceso de reforma de las relaciones laborales fue progresivo pero intenso. Uno de los hitos más relevantes fue la aprobación del ET en 1980, que dio forma jurídica a un nuevo marco de relaciones laborales basado en la autonomía colectiva y el respeto a los derechos de las personas trabajadoras. Paralelamente, la ratificación de los



convenios internacionales, en particular, de la Organización Internacional del Trabajo, así como la reforma de las jurisdicciones sociales y la recuperación de la negociación colectiva, consolidaron la verdadera transición hacia un sistema laboral pluralista y democrático. Este proceso no estuvo exento de tensiones. La conflictividad laboral de la época reflejaba tanto la presión del movimiento obrero organizado como la resistencia de ciertos sectores empresariales a aceptar el nuevo equilibrio de poder. No obstante, el derecho del trabajo actuó como cauce normativo de institucionalización del conflicto, garantizando la seguridad jurídica en un entorno de cambio.

- La contribución del derecho del trabajo a la democratización en España. La importancia del derecho del trabajo en la transición no debe medirse únicamente por su capacidad para regular las relaciones laborales, sino también por su función estructurante en la consolidación democrática. Al establecer mecanismos legales para la representación de los trabajadores, reconocer la libertad de asociación y ofrecer alternativas para la resolución de conflictos, el ordenamiento laboral contribuyó a construir una cultura jurídica democrática en el ámbito productivo. Además, el nuevo derecho del trabajo reforzó la legitimidad del Estado democrático, al materializar los compromisos constitucionales con la justicia social. En un momento de crisis económica y reestructuración industrial, la legislación laboral permitió articular demandas sociales a través de cauces institucionales, evitando una fractura entre el nuevo régimen y el mundo del trabajo.

El derecho del trabajo fue, en la España de la transición, mucho más que una rama técnica del ordenamiento jurídico. Constituyó un instrumento decisivo de vertebración del pluralismo, de canalización de los conflictos sociales y de realización de los principios constitucionales. Su evolución en ese periodo dejó una impronta profunda en el modelo laboral español y constituye un ejemplo paradigmático del potencial transformador del derecho en contextos de cambio político.

Referencias bibliográficas

- Argüelles Blanco, A. R. (2019). Recepción en España y dificultades de aplicación de los convenios fundamentales de la OIT: en particular, sobre los convenios núm. 87 y núm. 98. *Documentación laboral*, 116 (2), 17-26.
- Bilbao Sentís, A. (1992). La transición política y los sindicatos. *Cuadernos de relaciones laborales*, 1, 105-120.
- Cabrera Calvo-Sotelo, M. (2011). Los Pactos de la Moncloa: acuerdos políticos frente a la crisis. *Historia y Política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, 26, 81-110.



Cierva, R. de la. (8 de julio de 1976). ¡Qué error, qué inmenso error! *El País*. https://elpais.com/diario/1976/07/08/espana/205624843_850215.html

Fernández Miranda, J. (2015). *El guionista de la Transición. Torcuato Fernández-Miranda, el profesor del Rey*. Plaza y Janés.

Garrorena Morales, A. (1980). *El Estado español como Estado social y democrático de Derecho*. Universidad de Murcia. <https://doi.org/10.24965/da.vi188.4507>

Jordà i Fernández, A. y Purcalla Bonilla, M. A. (2007). *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. Dykinson.

Martín Valverde, A. (1977). Ideologías jurídicas y contrato de trabajo. En *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo* (pp. 81-85). Universidad de Sevilla.

Monereo Pérez, J. L. (1996). *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*. Consejo Económico y Social.

Montoya Melgar, A. (2003). El trabajo en la Constitución: la experiencia española en el marco iberoamericano. En *El trabajo y la Constitución*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Moscoso Sarabia, L. (2013). El desempleo estructural de los jóvenes en España: La historia interminable. *Crítica*, 983, 24-29.

Noceda, M. A. (21 de octubre de 2017). Los Pactos de la Moncloa, el acuerdo que cambió España hace 40 años. *El País*. https://elpais.com/politica/2017/10/20/actualidad/1508514039_177535.html

Operé Santillana, F. y Valle Aparicio, J. E. (2017). *España y las luchas por la modernidad*. Calambur.

Palomeque López, M. C. (1997). La intervención normativa del Estado en la «cuestión social» en la España del siglo XIX. *Ayer*, 25, 103-126.

Pérez de los Cobos Orihuela, F. y Monreal Bringsvaerd, E. (2014). *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*. La Ley.

Recio Andreu, A. (1997). *Trabajo, personas, mercado: manual de economía laboral*. Icaria.

Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M. (1999). Informe español. En AA. VV., *Dialéctica empleo-desempleo y Derecho Social*. Bosch.

Rodrigo Sanbartolomé, F. A. (2024). Análisis y reflexiones sobre la inédita Ley orgánica de huelga: la gran asignatura pendiente del legislador laboral. *Revista Justicia & Trabajo*, 4, 157-180. <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N4-JUNIO-2024-ART-6>

Sánchez Recio, G. (2002). El sindicato vertical como instrumento político y económico del régimen franquista. *Revista Pasado y memoria*, 1, 19-32. <https://doi.org/10.14198/PASADO2002.1.01>

Sempere Navarro, A. V. (2000). Bases ideológicas de las normas laborales en la primera etapa nacionalsindicalista. En A. Galán García (Coord.), *Intervención pública en las relaciones laborales* (pp. 39-46). Tecnos.



Torrents Margalef, J. (2020). *El Ministerio de Trabajo, 1958-1976. Etapa de transformaciones: del desarrollismo económico franquista al inicio de la transición*. En S. Castillo (Dir.), *Centenario del Ministerio de Trabajo 1920-2020* (pp. 161-197). Ministerio de Trabajo.

Valdés Dal-Ré, F. (1996). El sistema español de relaciones laborales: una aproximación. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 117-154.

Velo i Fabregat, E. (2019). El Permiso de lactancia en la legislación social franquista. Análisis de normas sectoriales y de empresa. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 1, 355-373.
<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i01.13>

Ángel Guillén Pajuelo. Profesor ayudante doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia y profesor colaborador de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Es doctor en Derecho por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.
<https://orcid.org/0000-0003-0226-1661>