



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**CAMBIOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO
DURANTE LA TRANSICIÓN A LA DEMOCRACIA
(1975-1980)**

Alumno: Rocío López Expósito

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	ANTECEDENTES: EL DERECHO DEL TRABAJO DURANTE EL FRANQUISMO.	5
2.1.	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1944.	8
2.2	EL SINDICALISMO DE LA DICTADURA DEL GENERAL FRANCO	11
3.	LA TRANSICIÓN A LA DEMOCRACIA	13
3.1.	FACTORES POLÍTICOS DE LA TRANSICIÓN. A GRANDES RASGOS.....	14
3.2.	POLÍTICA SOCIOLABORAL.....	15
3.2.1.	SINDICALISMO	15
4.	MARCO JURÍDICO LEGAL PARA LAS NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO	18
4.1.	LEY 16/1976 DE RELACIONES LABORALES DE 1976	18
4.2.	REAL DECRETO 17/1977, DE 4 DE MARZO DE RELACIONES DE TRABAJO	27
4.3.	LA CONSTITUCION ESPAÑOLA Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	32
5.	CONCLUSIONES	33
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	34
7.	REFERENCIAS NORMATIVAS.....	35
8.	REFERENCIAS WEB	36

RESUMEN

En el presente trabajo se plantea la problemática que han tenido las relaciones laborales a lo largo de la Transición a la Democracia Española, así como la regulación de las mismas y su evolución con el paso de los años. Los aspectos que engloban estas relaciones de trabajo van a intentar ser explicados de manera clara y concisa. Son dos las leyes de este periodo: Ley 18/1976 de Relaciones Laborales de 1976 y el Real Decreto-ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo; y dos las que aparecen tras ellas y, que precisamente, coinciden con la actual legislación para las relaciones de trabajo: El Estatuto de los Trabajadores de 1980, basándose en la Constitución Española de 1978.

ABSTRACT

In the present work the problem that the labor relationships have had throughout the Transition to the Spanish Democracy, as well as the regulation of them and its evolution with throughout the time. The aspects that encompass these working relationships will try to be explained in a clear and concise manner. There are two laws of this period. Law 18/1976 of Labor Relations of 1976 and the Royal Decree-Law 17/1977 of Labor Relations; and two that appear behind them and, precisely, they coincide with the current legislation for labor relationship: The Workers' Statute of 1980, based on the Spanish Constitution of 1978.

PALABRA CLAVE

Transición española, relaciones de trabajo, sindicatos, derecho de trabajo, huelga, negociación colectiva, conflictos colectivos, ley, constitución española.

1. INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, se entiende como el conjunto de reglas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo, basándose en las obligaciones y deberes de las partes. El trabajo ha existido siempre, pero es a principios del siglo XX cuando comienza a regularse jurídicamente, ya que se trata de una actividad fundamental para el hombre y la mujer.¹

El objetivo de este Trabajo Fin Grado (en adelante TFG) es el estudio de la evolución de las relaciones laborales desde la dictadura del General Francisco Franco, hasta la aprobación de la Constitución Española de 1976, intentando presentar los distintos obstáculos que han surgido a lo largo de este periodo. No todo lo conseguido hoy día viene desde su nacimiento, de hecho, durante esta dictadura, los derechos hacia los trabajadores resultaban bastante escasos y el sometimiento hacia varias obligaciones quedaba muy presente, por ejemplo la obligación de afiliarse al Sindicato Vertical o la necesaria autorización del marido cuando la mujer estaba dispuesta a trabajar. Son restricciones hacia la libertad que se producían y que durante los años la lucha por conseguir las no ha cesado.

Es la ley 18/1976 de Relaciones Laborales de 1976 la que abre paso a un nuevo modelo de relaciones de trabajo, introduciendo novedades en las horas de jornada laboral, en modalidades con contrato de trabajo con algunas especificaciones especiales (periodo de prueba), entre otras.

Analizar cada una de las normas legislativas de la transición va a ser la labor a desarrollar. En este TFG se desglosan conceptos que pasan de ser ilegales durante la Dictadura del General Franco, a convertirse en derecho fundamental del trabajador: el derecho de sindicación. Ya en el Real Decreto-ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo de 1977 se legaliza formalmente pero son varias las restricciones en él, por tanto podemos decir que se legaliza el derecho pero no es hasta la Constitución Española de 1976 cuando podríamos disfrutar completamente de él.

¹ Chamocho Cantudo, M. A., & Ramos Vázquez, I. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid: Dykinson. pags, 15-18.

La negociación colectiva, la jornada laboral, los convenios colectivos, la libertad de sindicalización, los descansos, el salario, los conflictos colectivos y un largo etc., llegan a su constitucionalización tras un periodo de lucha y de regulación de distintas leyes, de ilegalidades y de restricciones. Cabe destacar la actividad de los sindicatos ante la lucha de muchos de ellos.

La metodología utilizada para la realización de este TFG se ha basado en una orientación teórica, ante la lectura de varios manuales de derecho del trabajo, que explican las relaciones laborales durante el periodo antes marcado, además de la página oficial del Boletín Oficial del Estado (en adelante BOE) donde he encontrado toda la legislación normativa necesaria. A esto se le añade la lectura de varios textos encontrados varias páginas web.

Es por tanto, de gran interés conocer los antecedentes de la Transición a la Democracia Española, haciendo especial mención a la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, propia del la Dictadura del General Franco; y el estudio de todo lo relacionado con la actividad laboral durante este periodo, fundamentándose principalmente en la ley de Relaciones Laborales de 1976 y en el Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo de 1977, así como su descendencia en la actualidad con la Constitución Española de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

2. ANTECEDENTES: EL DERECHO DEL TRABAJO DURANTE EL FRANQUISMO.

En la época del Franquismo se pudo contemplar una legislación laboral bastante extensa. El trabajo había estado presente en nuestro país durante la Guerra Civil, aunque no se terminaba de definir su regulación. En la primera fase de la dictadura franquista aparece el Fuero del Trabajo en 1938², la cual definía al trabajo como un deber social, un derecho por parte del Estado español hacia el ciudadano, así como también le corresponde al Estado velar por la seguridad y continuidad del trabajo³.

² *Fuero del Trabajo de 1938. BOE 10 de marzo de 1938*: se trata de la primera de las ocho leyes fundamentales que formaban los poderes del Estado franquista. La finalidad de ésta era regular la vida laboral.

³ Artículo 8 de Capítulo I del Fuero del Trabajo de 1938: “*Todos los españoles tienen derecho al trabajo. La satisfacción de este derecho es misión primordial del Estado*”

Trazó claramente las líneas fundamentales de lo que sería la Organización Sindical, como instrumento que estaría al servicio del Estado para que este conozca con prioridad las condiciones económicas y de que el trabajo proporcionado al operario cumple con el encomendado hacia él, solucionando cualquier problema que surja en la producción. Sobre todo llama la atención el último capítulo de esta ley (XVI): *“El Estado se compromete a incorporar la juventud combatiente a los puestos de trabajo, honor o de mando, a los que tienen derecho como españoles y que han conquistado como héroes”*.⁴ Se encuentra una mención especial a las mujeres, ya que las expulsaba del mercado laboral, estando casadas, para que se dedicaran exclusivamente a las tareas del ámbito doméstico. Se le limita el trabajo nocturno a la mujer y la exime del derecho a trabajar en el taller y en la fábrica si su estado civil resulta ser el de casada⁵. La educación de las mujeres estaba basada en estos principios: nacían para dedicarse al hogar y a la familia. Ello daba lugar a que las mujeres tuvieran que desempeñar algún tipo de trabajo dentro de su hogar y su protección fuera nula.

Se podría decir que esta normativa monopolizaba las relaciones de trabajo, de conflictos colectivos, de sindicalismo y de huelga, calificándola como delito.⁶

El General Francisco Franco, en 1939, anuncia el fin de la Guerra Civil Española y tras ésta, nuestro país se encontraba en una situación desastrosa, hablando en cualquier contexto, tanto demográfico, como político o económico. Ante esta situación, el deber era reconstruir el país y se inicia una política de Estado que fracasó notablemente: la autarquía (1939-1945)⁷. Dentro de un contexto económico, se trataba de controlar todo lo relacionado con la economía para que el país fuera autosuficiente, teniendo que intervenir en la producción, los salarios, el consumo, la distribución y la inversión. Por tanto España se convirtió en un país aislado del mercado internacional, pretendiendo con esto autoabastecer el mercado nacional. El fracaso se debió a que esta política no lograba cubrir las necesidades básicas de la población española y el beneficio de la

⁴ Capítulo XVI del Fuero del Trabajo de 1938.

⁵ Artículo 1. Capítulo II del Fuero del Trabajo de 1938: *“El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva, y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica”*

⁶ Véase conferencia pronunciada por Don Jaime Montalvo Correa en: De la Villa L.E., Desdentado A., Montalvo J., Palomeque M.C., Rodríguez Navarro C., Sagardoy J.A. *“Comentarios al Real Decreto-ley 17/1977”*. Hijo de E. Minuesa S.L. Madrid (1977).

⁷ Se trata de un sistema económico marcado por el autoabastecimiento, en el que la economía del país se volvió autosuficiente sin recurrir al exterior y consumiendo los recursos propios.

misma solo abarcaba a una minoría claramente marcada. España no podía tener un crecimiento económico elevado sin tener contacto alguno con el exterior, y este estancamiento fue el que caracterizó la década de los 40.

En 1942 se crean las Cortes Españolas⁸ con una limitación en la iniciativa parlamentaria, por tanto su función era mayormente consultiva, para que pudiera existir participación por parte del pueblo español en las tareas del Estado.

Es este mismo año en el que aparece la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de Octubre de 1942 (BOE 23 de octubre de 1942), unas normas que pervivieron el régimen franquista y que tan solo fueron derogadas con el acuerdo de los agentes sociales en la década de los 90. Fueron dictadas por el Ministerio de Trabajo y trataban de regir las relaciones laborales dividiéndose en sectores de actividad de todo el territorio español. Se trataba de fijar unas condiciones mínimas de trabajo en un determinado sector de la producción, siempre abierta la opción de que estas condiciones pudieran ser mejoradas por los empresarios a los que dedicaban su labor. Por tanto se convierte en una ley que trata de regular las materias de las relaciones laborales en cada uno de los sectores importantes de la economía española.

Aparece la Ley de Contrato de Trabajo de 1944⁹. Es esta, junto con la tercera de leyes fundamentales de la Dictadura, la que constituye el derecho laboral franquista. Hablamos del Fuero de los Españoles, ley que se encargó de definir los derechos y deberes del franquismo, constituida por 36 artículos que ampara a todos los españoles por igual, sin diferenciación alguna de clases. El artículo 1 del Título Preliminar del Fuero de los Españoles nos dice textualmente que *“El estado español proclama como principio rector de sus actos el respeto a la dignidad, la integridad y la libertad de la persona humana, reconociendo al hombre, en cuanto portador de valores eternos y miembro de una comunidad nacional, titular de deberes y derechos, cuyo ejercicio garantiza en orden al bien común”*.

⁸ Se trata de la segunda de las leyes fundamentales del franquismo: Ley de 17 de Julio de 1942 de Creación de las Cortes Españolas. (BOE 19 de julio de 1942).

⁹ *“DECRETO de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo”* (BOE 24 de febrero de 1944): Sustituye a la norma republicana de 1931: *“Ley de Contrato de Trabajo de 1931”* (Gaceta 10 de diciembre de 1931) quedando totalmente derogada en su totalidad y sin efecto alguno en la práctica.

Con el Plan de Estabilización Económica¹⁰ que se admite en el año 1959, nuestro país comienza un crecimiento que proviene de un estancamiento claramente marcado por la autarquía, pretendía acabar con ella para integrarse en la economía internacional. Este proyecto, aprobado por el gobierno y validado por las Cortes, consiguió para España tal crecimiento que tan solo fue superado por Japón en los años 60, además de producir incremento de las divisas en el Banco de España. Una de sus principales medidas fue la liberación de las importaciones y el fomento de las exportaciones, pretensión enlazada a conseguir crecimiento económico y social del país, y como no un gran desarrollo de la industria del país. Junto con este plan y ésta necesidad de expansión industrial del país se necesitaba de mas población activa y se opto por recurrir a la mujer, pero aun manteniendo su dedicación en lo domestico. Aun a pesar de ello, fue una gran evolución para la mujer ya que vio aumentado su protagonismo en el mundo laboral a la misma vez que la economía crecía.

También tuvo un papel muy importante la Organización Sindical, ya que se aprobó la Ley de Convenios Colectivos de 1958¹¹, la cual tuvo un impacto en la sociedad bastante importante, ya que aparecieron las denominadas “comisiones obreras” que defendían unas mejores condiciones laborales y sociales para las negociaciones. Se trataba de conseguir una estrategia que opositara al régimen siempre dentro de sus límites, de ahí la relevancia en el movimiento obrero y sindical hasta el fin de este régimen dictatorial. Todo ello sabiendo que durante el franquismo se prohibieron los sindicatos, solamente tenía cabida el Sindicato Vertical¹².

2.1. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1944.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 antes mencionada, marca claramente los requisitos para contratar de manera individual, especificando si se contrataba por unidad de obra o por tiempo, la jornada laboral, los días de descanso, la manera de regular las

¹⁰ Un proyecto destinado a acabar con la autarquía y enfocar sus principales objetivos a conseguir un equilibrio tanto externo como interno.

¹¹ Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de Abril de 1958 (BOE de 25 de abril de 1958); que será derogada posteriormente por la de 1973.

¹² Sindicalización de la dictadura franquista: Un solo sindicato al que es obligatorio estar afiliado para todos los trabajadores y empresarios, organizado por sectores de producción (que es lo que le da la característica vertical) y al mando de la representación política.

asistencias y las faltas¹³, la disminución del rendimiento, y un largo etcétera. En definitiva, contiene los mecanismos necesarios para una disciplina laboral severa.

En sus primeros artículos nos explica que el contrato de trabajo tiene como objeto todo trabajo que se realiza por cuenta ajena excluyendo como tal los trabajos realizados con carácter familiar donde solo los realicen personas de la familia y no se consideren asalariados, los trabajos que se realicen con carácter amistoso o por buena voluntad y el servicio domestico que sea contratado por un amo de casa. También excluyen de esta ley a los funcionarios públicos y a las personas que desempeñen altos cargos en la empresa, dejándolos éstos claramente nombrados: “*Director o Gerente de la empresa, Subdirector general, Inspector general, Secretario general y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo.*”¹⁴

Vuelve a entrar en materia la mujer en el mercado laboral limitando la capacidad de ella para celebrar contratos y, por supuesto, la autorización del marido totalmente imprescindible para su validez y posterior celebración. Lleva consigo también la intermediación del marido para la remuneración, pudiendo cobrarla él o ella, decisión tomada por el marido, aunque también podría decidir si existía dicha remuneración o no. Y es que así lo podemos observar en el Capítulo II de esta ley¹⁵, en el cual nos expone cuales son los requisitos necesarios para la celebración del contrato de trabajo.

¹³ Artículo 77 LCT 1944: “se estimaran causas justas de despido del trabajador por el empresario, las siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictado con arreglo a las Leyes.
- c) Los malos tratamientos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a su representante o a los jefes o compañeros de trabajo.
- d) La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado.
- e) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas.
- f) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- g) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario.
- h) La embriaguez cuando sea habitual.
- i) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
- j) Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo”.

¹⁴ Artículo 7 de la LCT 1944: “No regirá esta Ley para las personas que desempeñen en las empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, características de los siguientes cargos o de otros semejantes: Director general, Director o Gerente de la empresa, Subdirector general, Inspector general, Secretario general y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo”.

¹⁵ Artículo 11 de la LCT 1944: “Podrán concretar la prestación de sus servicios:

- a) Los mayores de dieciocho años, por si mismos, que vivan o no con sus padres.
- b) Los que hubieren contraído matrimonio y los mayores de catorce años y menos de dieciocho, solteros, que con conocimiento de sus padres o abuelos vivan independientemente de ellos.
- c) Los demás menores de dieciocho, con autorización por el orden siguiente: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, de las personas o instituciones que los hayan tomado a su cargo o de la autoridad local.
- d) La mujer casada, con autorización de su marido salvo el caso de separación de derecho o de hecho, en el que se reputará concedida por el ministerio de la Ley para que todos los efectos derivados del contrato, incluso el percibido de la remuneración”.

En artículo 11 enuncia quienes *podrán concretar la prestación de sus servicios*, mencionando a la mujer en uno de sus apartados, explicando lo anteriormente mencionado, además de que en caso de separación de hecho o de derecho la autorización será concedida por el ministerio de la Ley. En el mismo artículo, permite trabajar a los menores de 18 años siempre que estén autorizados por el padre, madre, abuelos de ambas partes o tutores legales que estén a su cargo; dando la capacidad total de prestar servicios a los mayores de 18 años vivan o no con sus padres (apartado A).

Con respecto al abono de salario a la mujer casada y al menor, nos encontramos con una limitación en el artículo 58, y es que la autorización ofrecida al representante legal por parte de ambos sujetos, le va a ofrecer a éste todos los efectos del contrato de trabajo, incluyendo el pago de la remuneración. Si el marido no se opone a que se perciba el pago del trabajo de la mujer, se entiende que el salario es reconocido hacia la misma y por tanto tendrá su remuneración correspondiente. Lo mismo ocurre con el menor y la decisión de su padre, madre o representantes legales. En caso de separación legal o de hecho de la mujer casada, el marido no podrá oponerse a que la mujer sea contratada, ni al recibimiento de la remuneración de su trabajo¹⁶.

Es el artículo 27¹⁷ de esta ley el que nos define los tipos de contratos que se podrán realizar según la duración del mismo:

- Por tiempo indefinido
- Por tiempo cierto, expresando claramente la duración del mismo
- Por obra o servicio determinado, cuya duración será determinada por la actividad a realizar, ya que durará hasta que se haya realizado la completa ejecución de la misma.

A su vez podrá ser tanto verbal como escrito¹⁸, aunque para ciertas regulaciones que disponga la ley, solo será válido el escrito; pudiendo también tener derecho cualquiera

¹⁶ Artículo 58 de la LCT 1944: *“Sera valido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, si no consta la oposición del marido, y al menor si no consta la oposición del padre, de la madre, y, en su caso sus representantes legales. (...) En caso de separación legal o de hecho de los cónyuges, el marido no podrá oponerse a que la mujer perciba la remuneración de su propio trabajo”*.

¹⁷ Artículo 27 de la LCT 1944: *“El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado.*

A falta de pacto expreso, se entenderá por duración del contrato la mínima que se haya fijado por normas legales o reglamentación del trabajo, en la clase del mismo a que aquel se refiera, y , en defecto de tales normas, por los usos o costumbres locales.

El contrato para obra o servicio determinado durara hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación del otro”.

de las partes a exigir esta forma. Además de esto tiene una peculiaridad, y es que todo contrato escrito estará exento de pagar impuestos, siempre que el salario del trabajador no supere las 9.000 pesetas. El empleador podrá contratar tanto individualmente como de manera colectiva, es decir, contratar a un grupo de trabajadores en su conjunto, teniendo que ser éste último contrato siempre de forma escrita.

2.2 EL SINDICALISMO DE LA DICTADURA DEL GENERAL FRANCO

La característica mas importante de este periodo en esta materia es una inexistencia de libertad sindical y la negociación colectiva hace referencia a la Ley de Convenios Colectivos de 1958¹⁹, una ley que marcó un cambio radical en el terreno de las relaciones laborales. Estaba enfocada a que resurgiera un nuevo mecanismo de negociación entre trabajadores y empresario, para llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo. Esta ley dio paso a una negociación colectiva tutelada y controlada por el estado, y desarrolla en el seno de la Organización Sindical. Es decir, una negociación colectiva donde existe carencia de autonomía de las partes. Tenía como esencia mantener el salario base bajo e incrementarlo con complementos que estuvieran relacionados a la productividad.

La intervención por parte del Estado va a estar muy presente, como por ejemplo limitando el salario mínimo, conforme a la realidad empresarial, sin perjudicar los intereses propios de la empresa y mucho menos los de la economía nacional, actuando directamente en las negociaciones colectivas del Sindicato Vertical, cuando ante algún conflicto las partes no llegaban a acuerdo alguno o tener la última palabra en los convenios que se consideraba que perjudicaban a la economía del país. Todo ello se unía a que la huelga y el cierre patronal estaban completamente prohibidos, es más, se consideraban incluso delito.

Los convenios colectivos eran negociados por la Organización Sindical Española, conocido con el Sindicato Vertical antes mencionado, al cual totalmente obligatoria la

¹⁸ Artículo 14 de la LCT de 1944: *“El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos cuando así lo dispongan las normas legales de trabajo o lo exija cualquiera de las partes, y siempre que el empresario contrate con varios trabajadores conjuntamente.*

Los contrato de trabajo por escrito estarán exentos de toda clase de impuesto, incluso del Timbre, si el salario estipulado no excede de 9.000 pesetas”.

¹⁹ *Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 24 de Abril de 1958(BOE 25 de abril de 1958) (posteriormente derogada por la ley 18/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de 1973. BOE 3 de enero de 1974).*

afiliación por parte de todos y cada uno de los trabajadores. Estos convenios para que pudiera existir una flexibilidad a la hora de fijar los salarios y horarios de los trabajadores, y con ello la mejora de sus condiciones de trabajo. Por tanto, el resurgir de esta ley trajo consigo el cambio de la relación laboral individual, al paso de la creación de convenios de carácter colectivo. Es aquí cuando nace la negociación colectiva en 1958 pero no es hasta unos años más tarde cuando comienza a tener real importancia.

Podríamos decir que no existía pluralismo sindical y aquellos que van en contra de sus principios actúan desde dentro, hasta que surge así Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO). El éxito del primero se produjo en las elecciones de 1966 aunque se interpuso un recurso y la Organización sindical y el Tribunal supremo las anuló completamente, declarándose ilegal CCOO por ser del Partido Comunista y acusada de tener intención de desestructurar el Estado Español. Aunque la actuación por parte de CCOO seguía estando presente aun a sabiendas de su ilegalidad.

En 1973 aparece la Ley De Convenios Colectivos Sindicales (BOE 3 de enero de 1974), la sucesora a la de 1958, parece una aparición normal de cualquier ley, pero no es así. Es con este nuevo instrumento legal con el que se abre una etapa nueva de las relaciones laborales de España. Existe negociación, una negociación que va a beneficiar a las dos partes, ya que los empresarios verán reducido el número de conflictos laborales y aumentada la productividad del trabajador, y este mejorará las condiciones de trabajo. Por tanto el compromiso debía ser mutuo.

Durante la década de los sesenta, Comisiones Obreras (CCOO) llegó a ser la fuerza predominante para el movimiento obrero; en muchas empresas del país tuvo gran representación. Su primera Asamblea Nacional tuvo lugar en esta década, en el año 1967. Podríamos decir que aparece por necesidad, la necesidad de enfrentarse a la defensa de los intereses de los trabajadores (con sus propios mecanismos) frente a los empresarios y frente al régimen franquista. El anticomunismo por el que se caracterizaba junto con el boicot hacia instituciones del régimen franquista, impidieron el trabajo de sus miembros en los sindicatos verticales y dentro de Comisiones Obreras. Tal fue su presión que llegaron a ser un movimiento permanente y hasta el mismo del Ministerio de Trabajo llegó a pedirle colaboración²⁰.

²⁰ Ribera Camus, M. (2013-2014) *Sindicatos Vs. Organizaciones Empresariales*. Trabajo fin de grado. Grado en RRLyRRHH. Escuela universitaria de Relaciones Laborales de Elda, Alicante.

Es unos años más tarde, (en los 70) cuando el movimiento obrero consigue alcanzar una “madurez” que le permitía resistir a la capacidad de obligación que imponía el Estado. Se podría decir que comienza a considerarse ya un verdadero sindicato y su intención era crear una central sindical unitaria con el fin de que los trabajadores fueran los que decidirían la organización. La lucha por parte de comisiones obreras se va a centrar en la mejora de las condiciones en sus centros de trabajo y en defender los derechos colectivos de los trabajadores, como la negociación colectiva, la huelga, la libertad.

CCOO y USO (un sindicato que estableció su autonomía tras haber participado con Comisiones Obreras; como un sindicato dentro de otro) fueron los dialogadores de las negociaciones de convenios colectivos, tanto dentro como fuera de los sindicatos verticales. Es por tanto en el año 1974, cuando se produce un hecho histórico para los sindicatos, y es que el grupo de trabajadores de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) admite a UGT, CCOO y USO como los representantes de los trabajadores españoles, dejando a la cola el Sindicato Vertical, que desde hace bastante tiempo intentaba conseguir esta homologación y no la había conseguido, he hecho, ya no la conseguiría²¹.

3. LA TRANSICIÓN A LA DEMOCRACIA

Una vez explicados los antecedentes y pudiéndonos ya situar en el contexto exacto, toca analizar los distintos factores que se observan en este periodo. Es en el nacimiento de la Constitución Española donde algunos autores ponen inicio a la transición, aunque otros marcan su inicio desde la muerte de Carrero Blanco, otros en el inicio del gobierno de Adolfo Suárez²² y algunos otros defienden que este periodo comienza con la muerte de Franco²³. Es ésta última postura la que defenderé para marcar el inicio, así como la mayoría de los historiadores lo hacen. Más problemática aun es la fecha de fin de este periodo ya que para algunos solamente dura tres años y comienza un nuevo periodo con la creación de la Constitución Española, aunque la mayoría de ellos la marcan en 1982

²¹ Garrido San Román, J. “*La Transición Española en el ámbito sindical*” Hispaniainfo. 17 de enero de 2017.

²² S. Desazars de Montgailhard es un historiador francés que defiende esta postura en “*La transition démocratique en Espagne, le pari du centre*” 1995.

²³ La periodización de la transición, es un tema que aun no está claramente marcado y que trae debate entre bastantes historiadores, ya que cada uno de ellos defiende el inicio y el fin en distintos momentos, marcados por hechos relevantes.

por comenzar el poder político los dos grandes partidos españoles²⁴. Estoy de acuerdo con esta última postura, aunque en el contexto de las relaciones de trabajo, el fin llega con la puesta en marcha del Estatuto de los Trabajadores, ya que a día de hoy aun sigue vigente y aun siguen regulándose por esta legislación.

3.1. FACTORES POLÍTICOS DE LA TRANSICIÓN. A GRANDES RASGOS.

Muere el general Francisco Franco Bahamonde, el 20 de noviembre de 1975, y fue dos días más tarde cuando fue nombrado rey Don Juan Carlos de Borbón, ante las Cortes y el Consejo del Reino. Éste nombró como presidente del gobierno a Carlos Arias Navarro, el cual tuvo un cargo caracterizado por su corta duración, ya que en 1976, fue sucedido por Adolfo Suárez. Fue él, mediante el liderazgo de su partido (Unión de Centro Democrático: UCD en adelante), el que se encargó de derogar el sistema político franquista y convocar unas elecciones democráticas; todo ello con tan solo cinco artículos, los que integraba la Ley para la Reforma Política²⁵. A partir de entonces comenzó el proceso constituyente de redacción de una constitución, la actual, nuestra Constitución Española nacida el 6 de Diciembre de 1976 (BOE 29 de diciembre de 1976).

Desde el punto de vista del Derecho del trabajo nos encontramos ante una etapa de la historia en la que los cambios se produjeron de manera bastante acelerada y nos da como resultado una evolución de la sociedad en un periodo de 10 años desde que muere Franco. Tal es la evolución que se pasa de una negación, casi en su totalidad, de los derechos de los trabajadores, a reconocer de forma constitucional los mismos, llegando a reconocerse este colectivo como el perteneciente a unos derechos fundamentales. Todo esto siendo fruto del movimiento sindical y obrero.

Ante la crisis económica que estaba sufriendo nuestro país durante esta década, lo que se pretende es adaptar el derecho del trabajo a las necesidades propias de una democracia. Por tanto nos encontramos ante tales cambios legislativos que las normativas se ven afectadas por las modificaciones que van a sufrir, aunque siempre manteniendo la vigencia de la Ley franquista de Contrato de Trabajo de 1944. Tanto es

²⁴ <http://cle.ens-lyon.fr/espagnol/cronologia-de-la-transicion-32075.kjsp>

²⁵ Ley 1/1977, de 4 de enero, para la Reforma Política de 1977 (BOE 5 de enero de 1977)

así que se deroga en su totalidad en 1994 con la reforma laboral. Esto se debió a que la regulación laboral a nivel individual durante la transición tenía un carácter bastante genérico y muy poco preciso, por lo que se necesitaba de los apartados de este reglamento.

El derecho del trabajo es bastante sensible ante los cambios políticos, y es esto lo que hace que se produzcas excesivas modificaciones. Pasamos de un régimen dictatorial a un sistema basado en la democracia, por ejemplo vamos a pasar del sindicalismo vertical a la libertad de los sindicatos, de prohibir la huelga a que se considere un derecho fundamental del que puede disfrutar el trabajador; son grandes cambios producidos en los cuales se pasa de un extremo a otro, con los protagonistas mencionados al principio del apartado, aunque surgen mas.

Es entonces, en este contexto de crisis, cuando el Estado necesita de apoyo que va a ser servido por parte de los sindicatos, legalizados ya desde 1977. Intentan llegar a un acuerdo salarial, que no llega a conclusión alguna, los empresarios, sindicatos y Gobierno. En el Parlamento nos encontramos con, lo denominado comúnmente como la izquierda; por un Partido Comunista Obrero Español (PSOE) y un Partido Comunista Español (PCE) y por otro Unión de Centro Democrático (UCD). Es Alianza Popular (AP) la que representa la izquierda. Llegan las elecciones de 1977 con la gran victoria de UCD y unos años más adelante estos cuatro partidos políticos se consideran las cuatro fuerzas de ámbito estatal²⁶.

3.2.POLÍTICA SOCIOLABORAL

3.2.1. SINDICALISMO

Nace en 1977 la legalización de los sindicatos y partidos políticos al amparo de la Ley de Derecho de Asociación Sindical²⁷, además de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) con empresarios y patronos procedentes del antiguo Sindicato Vertical. Se trataba de un órgano de presión en el mundo de las relaciones de trabajo para la defensa de todo lo relacionado con el interés de la patronal.

²⁶ Así lo dice un artículo del 24 de Noviembre de 2015, en el que analizan las votaciones de los años entre 1977 y 2015: <http://debate21.es/2015/11/24/un-breve-repaso-de-todas-las-elecciones-generales-1977-2011/>

²⁷ Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical. BOE 4 de abril de 1977.

La ley va a tener un claro objetivo y es el de asegurar la legalidad de asociación sindical con total libertad por parte de los trabajadores y, también, para que los empresarios pudieran defender sus propios intereses (la Ley Sindical de 1971 no había aportado nada nuevo).

Podemos hablar de cuatro momentos clave en los que se regula este derecho de sindicalización, y cuyo objetivo se trataba de controlar las condiciones de trabajo y el movimiento obrero. El contenido de los mismos es de naturaleza social y económica, pero se desarrolla dentro de unos pactos de origen político, ya que quien los lleva a cabo son los partidos políticos. El primero de ellos es el denominado Pactos de la Moncloa. Las fuerzas políticas llegan a un acuerdo y logran firmar, con el contenido aprobado por el Pleno del Congreso, un pacto en Octubre de 1977, en los Palacios de la Moncloa. La iniciativa fue de Adolfo Suárez, el cual quería afrontar la crisis económica adoptando una estrategia política económica en la que predominaran los intereses comunes y del Estado, aunque para ello tuviera que dejar de un lado los de su partido.²⁸ Comisiones Obreras (en adelante CCOO) y Unión General de Trabajadores (en adelante UGT) estuvieron presentes en este acuerdo, además de ser firmantes en su aprobación. Su principal fin era llegar a una consolidación democrática.

En 1978, concretamente en febrero, CCOO gana las primeras elecciones sindicales y su principal fin fue el de nombrar a los denominados delegados de personal y los miembros que integrarían los comités de empresa. Reguló las condiciones laborales de los trabajadores y perfeccionaron la negociación colectiva por parte de los sectores y de sus empresas de gran tamaño. Este sindicato, durante este periodo, tenía una organización totalmente ajena a la forma convencional y trataba de dar un enfoque de “sindicato único, pero plural”²⁹ aunque esto no tuvo ya que el apoyo que tenía por parte de UGT y Unión Sindical Obrera (en adelante USO) era incondicional. Aunque USO, en este año ya se vio afectada y había perdido gran parte de sus afiliados que ahora se encontraban en UGT, pero pierde la fuerza política en su totalidad en 1980 cuando los restantes pasan a CCOO, quedándose muy atrás de la posición que había tenido hasta

²⁸ M. Cabrera (2011) *“Los Pactos de la Moncloa: acuerdos políticos frente a la crisis”*, Historia y Política.

²⁹ Vida Soria, J., Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N. *Manual de Derecho Sindical* (6ª.ed.) Granada. Comares, 2011

entonces.³⁰ Cabe destacar que a este sindicato se le considera comunista ya que su labor iba muy unida al Partido Comunista de España (en adelante PCE).

Aparece la Unión General de Trabajadores (UGT), como segundo ganador de las elecciones, para participar en las acciones de CCOO, dejando atrás con esto su fuerte postura anticomunista. Este segundo lugar le dio paso a que su consolidación fuera cada vez más fuerte.³¹ UGT se le considera el sindicato socialista ya que se une a PSOE (Partido Socialista Obrero Español) apoyándose en el principio de libertad sindical.

Unos meses más tarde se da el segundo, el segundo de los momentos clave de este recorrido: es la aprobación de la Constitución Española de 1978, donde el sindicato pasa a ser una institución del Estado, nombrándolo como tal en su artículo 7 *“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. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”* además de ello hay algunos otros artículos en los que se regulan, por ejemplo, el derecho a libertad de sindicalización (28.1), derecho a negociación de conflictos colectivos (37.1), peculiaridades de los funcionarios 8103.3), y un largo etc.

Es el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979 el que consigue un acuerdo entre UGT y CEOE, al cual se mantiene al margen CCOO.³² La principal éste se basa en la autonomía de las partes para la negociación, reduciendo el número de convenios, y donde además examinaron el proyecto (ya comenzado) del Estatuto de los Trabajadores. Es este el tercer momento clave de nuestro sindicalismo durante la transición. Y tras su puesta en marcha los dos sindicatos más representativos (CCOO y UGT) inician una negociación con la CEOE para gestionar y regular las relaciones entre empresarios y trabajadores, siendo sus puntos principales la contratación colectiva, jornada laboral, productividad y salario. Es casi en el último momento cuando CCOO obreras decide retirarse de este pacto, quedando todo en manos de UGT y CEOE y firmando dicho

³⁰ CAES. *Transición política española y sindicalismo radical*. Centro de Asesoría y Estudios Sociales. Madrid, 2005.

³¹ F. Miguélez *“Sindicalismo y conflicto social en la España de la transición”*, Revista *Mientras Tanto*, Nº 24. (1985).

³² Cruz Artacho, S. y Ponce Alberca, J., *“El mundo del trabajo en la conquista de las libertades”* Universidad de Jaén, Jaén. 2011. Págs. 309 y ss.

pacto ellos dos³³. Este acuerdo se toma al margen del Estado y marca nuestra cuarta etapa de nuestro sindicalismo, ya que tras la aprobación de la Constitución Española y del Estatuto de los Trabajadores, el avance ha sido bastante radical desde el sindicalismo vertical de la etapa franquista.

4. MARCO JURÍDICO LEGAL PARA LAS NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO

Algunos autores defienden que desde que comenzó la transición a la democracia hasta que llegó el Estatuto de los Trabajadores en 1980, España se encontraba en un vacío legal con respecto a las relaciones de trabajo. No defenderé esta postura ya que resulta bastante importante la llegada de una ley y de un real decreto. Esta ley es la Ley de Relaciones Laborales de 1976³⁴ y tiene tanta importancia porque es la que derogó en su totalidad la LCT de 1944. Así mismo el Real Decreto sobre Relaciones de Trabajo³⁵ también se convierte en una legislación de vital importancia, ya que contiene un derecho fundamental para el trabajador, y del cual se caracteriza: la huelga, que pasa de considerarse un delito a ser un derecho.

4.1. LEY 16/1976 DE RELACIONES LABORALES DE 1976

“La Ley de Relaciones Laborales de 1976 es sin duda la cota más alta de derechos laborales individuales que jamás hemos alcanzado: readmisión en sus propios términos ante el despido improcedente; laboralización de algunas relaciones de trabajo especiales; presunción directa de la contratación indefinida; reforzamiento de la subrogación empresarial; exigencia de visado del finiquito; exigencia de expediente para el traslado, fuerte causalidad y derecho de consorte; disminución de la jornada laboral de 48 a 44 horas semanales y descanso de 12 horas entre jornada y jornada; descanso de 15 minutos en la jornada continua de 6 horas; autorización administrativa para la modificación del horario; ampliación de la maternidad posparto a 8 semanas y

³³<http://www.mailxmail.com/curso-modernizacion-espana-anos-50-80/primeras-elecciones-sindicales-1978>

³⁴ LRL: Ley 16/1976, 8 de abril, de Relaciones Laborales. BOE de 21 de abril de 1976

³⁵ Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. BOE de 9 de marzo de 1977

de la excedencia por maternidad hasta 3 años; constitución del FOGASA³⁶; previsión de la revisión semestral del SMI si el índice general del coste de la vida aumentaba un 5%, et.”³⁷.

Y es que la Ley de Relaciones Laborales de 1976 (en adelante LRL) rompe con la normativa laboral de la dictadura y trata de alcanzar un propósito de actualización y perfeccionamiento de la normativa de trabajo, adaptándose a la realidad en los treinta y cinco artículos que la forman.³⁸ Con esta norma básica se completa y mejora las Ordenanzas Laborales, los contratos tanto individuales como los de grupo y los convenios colectivos sindicales.

La estructura que presenta la Ley no va a ser casual, ya que se presenta en función a la necesidad de regular los distintos aspectos de la relación laboral.

Comienza por el ámbito de aplicación que engloba las relaciones de trabajo realizadas por cuenta ajena basados en la libertad, dependencia y la retribución. Incluyendo también el trabajo a domicilio, de la mar, deportes profesionales y aéreos. Excluyendo³⁹ de ella a los funcionarios públicos y personal que trabaje para el Estado, las prestaciones personales obligatorias, actividad de desempeño del cargo de Consejero de administración en la empresa, los trabajos ocasionales a título de amistad o benevolencia y los trabajos familiares sin recibimiento alguno de salario. Así mismo también excluye de la legislación laboral a todo trabajo realizado por cuenta propia. Se va a poder concebir, entonces, con ella el Derecho Laboral en su totalidad.⁴⁰

³⁶ Fondo de Garantía Salarial (FOGASA): organismo encargado de asegurar el pago del salario al trabajador, así como las indemnizaciones correspondientes.

³⁷ Así nos lo cuenta literalmente Vidal Aragonés en su artículo “El origen de los derechos laborales” en la revista *Mientras Tanto*, con fecha 27/08/2012.

³⁸ Purcalla Bonilla, M. y Jorda Fernández, A., “Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978”, Madrid, Dykinson, 2007. Págs. 205 y ss.

³⁹ Art. 2 de LRL de 1976: “Se excluyen del ámbito regulado por la legislación laboral: a) La relación de servicio de los funcionarios públicos (...) b) Las prestaciones personales obligatorias (...) c) La actividad que se limite, pura y d) Los trabajos ocasionales, realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados (...).

⁴⁰ El artículo 3 de esta ley nombra, además, las relaciones de trabajo especiales: a) El Trabajo al servicio del hogar familiar, en diversas modalidades. b) El trabajo a domicilio .c) El trabajo de las personas con capacidad física o psíquica disminuida, en el grado que reglamentariamente se determine. d) El trabajo en el mar. e) El trabajo en la navegación aérea. f) El aprendizaje en la artesanía. g) El trabajo de los deportistas profesionales. h) El trabajo del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares. i) El trabajo de los representantes de comercio. j) El trabajo de los artistas de espectáculos públicos. k) El trabajo de alta dirección o alta gestión de la Empresa no excluido por el artículo segundo, apartado c).l) Las actividades laborales de los internos de los centros

La capacidad de obrar laboral se establece en los dieciséis años para los menores. Son dos artículos en los que se regula el trabajo que pueden ejercer los menores y prohibiéndoles el trabajo nocturno, actividades con peligro y las horas extras, a algunas excepciones siempre que el Ministerio de Trabajo así los considere, así como también la autoridad laboral va a dar permiso de que participe en espectáculos públicos siempre que no se dañe su salud física ni moral⁴¹. A estos menores se les considera un colectivo especial y por eso los menciona la ley, destacando las modalidades contractuales específicas que ellos poseen: el contrato de trabajo de formación y el contrato de trabajo en prácticas.⁴²

Pero será a los dieciocho años cuando se puede adquirir la plena capacidad de obrar para toda clase de contratos de trabajo. Como ya venía de los antepasados del Derecho de Trabajo, se hace una especial mención a la mujer, pero es aquí cuando por fin consigue la igualdad con el sexo masculino, es decir, se consagra el principio de igualdad de ambos sexos. Además ya no importa el estado civil de la mujer para convenir cualquier tipo de contrato. Todo esto se consigue gracias a la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1976⁴³, por la que se eliminaba cualquier discriminación que fuera en contra de la mujer, tanto en la esfera económica como en la social. Esta igualdad se deberá ver también reflejada en la remuneración y tan solo se contempla una única excepción, en los supuestos de maternidad⁴⁴. Y es que se puede excluir los trabajos que puedan afectar a la mujer en su embarazo o a la maternidad. Llegamos a un punto en el que no solo se rompe la desigualdad entre sexos sino que esta ruptura viene de la mano de un beneficio para la mujer.

penitenciarios en sus distintas modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva. m) Cualesquiera otros trabajos profesionales que sean expresamente declarados como relación laboral de carácter especial por una Ley.”

⁴¹ Art. 6 de la LRL de 1976: a) La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciséis años cumplidos. b) Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos (...) c) Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años(...) d) La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos (...). ”

⁴² Artículo 7 de la LRL de 1976: “a) En el contrato de formación en el trabajo, que sólo se podrá celebrar con menores de dieciocho años (...) b) El contrato de formación en el trabajo podrá celebrarse a partir de los quince años cumplidos, siempre con la asistencia del representante legal del menor (...) c) El Ministerio de Trabajo, previo informe del de Educación y Ciencia y de la Organización Sindical, fijará las condiciones laborales y de Seguridad Social (...). ”

⁴³ Que aprobó la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer”: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

⁴⁴ Artículo 10 de la LRL de 1976: “Uno. Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectarán por igual al hombre y a la mujer. Dos. La mujer, cualquiera que sea su estado civil, podrá convenir toda clase de contratos de trabajo y ejercitar los derechos correspondientes en iguales condiciones que el varón, inclusive la percepción de su remuneración.

Además de esta capacidad de obrar que le concede la ley a la mujer nos encontramos con los descansos que le ofrece debido a lo anterior mencionado, la maternidad⁴⁵. La mujer trabajador podrá disfrutar de un descanso laboral de seis semanas antes de que se produzca su alumbramiento y ocho después del mismo. Este último será un descanso obligatorio y una vez transcurrido podrá solicitar su vuelta a la empresa ocupando la primera vacante que sea de igual o similar categoría. Ya incorporada con normalidad a su trabajo podrá contar con una hora de descanso en su puesto de trabajo, a repartir en fracciones si así lo desea, para ocuparse de la lactancia de su hijo siempre que sea éste menor de nueve meses. Este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, siempre que se utilice para el mismo fin⁴⁶.

La ley introduce los siguientes tipos de contratos:

- Contrato de trabajo a tiempo completo y con carácter indefinido: es el tipo de contrato que se presume en la ley. Dentro de este puede darse el denominado “periodo de prueba” que no podrá exceder los seis meses, o los tres meses en caso de ser un trabajador no cualificado. El periodo de prueba se podrá interrumpir con un simple acuerdo de las partes.
- Contrato laboral fijo discontinuo o de duración determinada con reserva del puesto de trabajo: cuando se traten de trabajos fijos en la empresa pero que se realicen de manera discontinua en el tiempo. Durara lo que dure la actividad a realizar.
- Contrato de formación: en la cual se fija la duración máxima de 3 años, sin exceder las 24 horas semanales y cuyo salario correspondiente será una cantidad fijada, pero que no sea inferior a la fijada por el salario mínimo interprofesional. Este tipo de contrato es para los mayores de 15 y menores de 18 años.
- Contrato de trabajo en prácticas: cuya duración nunca va a exceder los 12 meses, y cuya jornada laboral será pactada entre las marcas (siempre dentro del marco

⁴⁵ Artículo 25.4 de la LRL de 1976: “La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto” (...).

⁴⁶ Artículo 25.5 de la LRL de 1976: “Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad”.

regulador). El salario será correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe y será beneficiario de la seguridad social a excepción de la prestación por desempleo. Esta tipo de contrato está destinado a los jóvenes que este cursando ciclo formativos o universitarios.⁴⁷

El contrato se presume por tiempo indefinido como regla general⁴⁸ y tendrá validez siendo verbal, a excepción de algunas situaciones en las que puede ser de duración determinada, siendo necesario que sean por escrito cuando la duración sea superior a las dos semanas. Estas excepciones son las siguientes:

- Cuando se contrate por obra o servicio determinado. Si el periodo de tiempo necesario para realizarla se prevé que es superior a los dos años, el trabajador tiene derecho a que, una vez acabado el contrato, reciba una indemnización correspondiente a un mes de salario real por cada año trabajado en esa tarea.
- Cuando se trate de trabajos eventuales con la duración que especifique la Ordenanza Laboral.
- Cuando haya sustitución de un trabajador teniendo derecho a la reserva de su puesto indicando en el contrato el nombre de la persona a la que sustituirá y la causa por la cual se produce dicha sustitución.
- Cuando se produzca el contrato en el ámbito de los espectáculos y en el de los deportes profesionales. Este tipo de contratos podrán tener prórroga solamente una vez y tendrán un límite de un año, siendo las mismas circunstancias en todo momento.
- Cuando el contrato sea realizado por otras actividades laborales y de manera temporal con previo permiso por disposición legal. Con respecto a la prórroga ocurre lo mismo que en el contrato del apartado anterior.

Con carácter totalmente voluntario aparece el denominado periodo de prueba en el cual se podrá disfrutar de los mismos derechos y deberes por parte del trabajador, siendo distinta la duración, ya que para trabajadores no cualificados será de dos semanas; para los trabajadores titulados de seis meses; y para el resto de trabajadores podrá llegar a los tres meses.

⁴⁷ Chamocho Cantudo, M. A., & Ramos Vázquez, I. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid: Dykinson. Págs. 230-231.

⁴⁸ Art. 14 de la LRL de 1976: “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente” lo cual hace que se sustituya la presunción indirecta marcada en el artículo 27 de la LCT de 1944.

La jornada laboral⁴⁹ que establecida esta ley es de 44 horas semanales efectivas (se produce una reducción de cuatro horas con respecto a la ley de 1931), siendo el límite que no se puede sobrepasar diariamente el de 9 horas con un descanso obligatorio de 12 horas entre una jornada y otra. El horario de trabajo podrá ser continuado o presentarse horario partido.

El artículo 23 apartado 4 dice que: (...) *“El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, veinte al mes y ciento veinte al año, salvo lo previsto en el párrafo tres de este artículo”* siendo estas remuneradas con un 50% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria. También tendrá un incremento de salario (20%) los trabajos que se realizan en el periodo entre las diez de la noche a seis de la mañana, a no ser que la naturaleza de dicha actividad sea la de nocturna. Este límite de horarios no puede ser sobrepasado pero las empresas sí que podrán mantener el funcionamiento, las 24 horas del día, del centro de trabajo.

Se introduce una novedad en esta ley, se trata del descanso obligatorio⁵⁰ del trabajador que será de un día y medio ininterrumpido a la semana y, por tanto, treinta y seis horas semanales. Como norma general será la tarde del sábado y el domingo completo, aunque puede haber excepciones con previa autorización del Ministerio de Trabajo que va a permitir otro régimen de descanso debido a algunas actividades determinadas. Además va a tener descansos de fiestas laborales de ámbito nacional y local. Estas habrán sido perfectamente señaladas en el calendario que habrá elaborado el Gobierno.

También se regulan una serie de permisos y excedencias laborales en los distintos casos que menciona la ley, como por ejemplo matrimonio, fallecimiento de un familiar, alumbramiento de la esposa, etc. Las vacaciones serán de veintiún días, como así lo determina la O.I.T. Además de todo ello se regula el descanso de la mujer por maternidad explicado anteriormente.

“El Estado garantizará un salario mínimo interprofesional suficiente en relación directa con los niveles alcanzados por el desarrollo económico nacional que permita, en todo caso, al trabajador y su familia una vida moral y digna” así nos lo presenta esta

⁴⁹ Artículos 23 y ss. de la LRL de 1976.

⁵⁰ Artículo 25.1 de la LRL de 1976: *“El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo (...)”*.

ley en su artículo 28, apartado 1. El Gobierno fijará cada año el salario mínimo interprofesional aportando además una segunda revisión una vez que hayan transcurrido seis meses, cuando el índice del coste de vida aumente.

El trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, sin ser inferiores a veintiún días de salario⁵¹. Una vez que se sabe la cantidad de pago que le corresponde a cada trabajador será abonado con la moneda de curso legal de forma efectiva o, si así lo desea el trabajador, se podrá realizar mediante transferencia bancaria.

Estos contratos pueden extinguirse, es decir, puede acabarse su relación laboral antes del tiempo pactado en el mismo. La ley de relaciones laborales establece sus causas⁵², que son aplicables a los contratos indefinidos. Pueden ser utilizadas también para aquellos contratos temporales cuya relación laboral se acabará antes de la terminación de la obra o servicio por la cual se contrató.

Se podrá distinguir en esta extinción si la ocasiona el empresario o, si por el contrario, lo hace el trabajador⁵³:

- Por el empresario:
 - Causas de despido disciplinario, ya marcadas en las normativas anteriores y aun estando en vigencia. Pueden ser por aquellas causas marcadas en el contrato de trabajo, por expiración del tiempo pactado, por faltas injustificadas, por mutuo acuerdo de las partes, participación en huelgas ilegales, por muerte del trabajador o del empresario, por acontecimientos que no se hayan podido evitar o prever (fuerza mayor) o por voluntad del trabajador. Estas son algunas de muchas marcadas en la LCT de 1944.
 - Causas tecnológicas o económicas: con previa autorización del Ministerio de Trabajo, en la cual debe constar la propuesta de indemnización para los casos en

⁵¹ Artículo 29 de la LRL de 1976: *“Todo trabajador tendrá derecho, como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de las fiestas del 18 de Julio y Navidad, no pudiendo ser éstas inferiores a veintiún días de salario”*.

⁵² Artículo 22 de la LRL de 1976, destacando en su apartado dos una similitud con el artículo 77 de la LCT de 1944.

⁵³ Chamocho Cantudo, M. A., & Ramos Vázquez, I. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid: Dykinson. Págs. 234-235.

los que corresponda. Será la autoridad laboral la que lo apruebe o determine la indemnización en el caso de no haber sido solicitada⁵⁴.

- Fuerza mayor: imposibilidad de continuar con la relación laboral, reconocida por la autoridad laboral. Se exige también por el empresario un ERE⁵⁵.

Cabe destacar que cuando se produzca un cambio de titularidad de la empresa o de un centro de trabajo de la misma, no se va a extinguir la relación laboral, es decir, que esta causa será una excepción marcada por la ley en la que el nuevo empresario recogerá las obligaciones y deberes del anterior con respecto a la relación laboral del trabajador.

- Por el empleado:
- Causa de desistimiento, en la que el trabajador podrá resolver el contrato de forma unilateral y sin ninguna razón, siempre que este sea de duración superior a un mes y su aviso hay sido con quince días de anterioridad. Este periodo comienza a transcurrir desde que el empresario es informado de la voluntad del trabajador y una vez transcurrido el trabajador debe cesar su prestación de servicios, tal y como fue su voluntad. Si el trabajador no alega razón alguna su derecho a indemnización no va a existir, pero si alega una causa basada en algo más que su voluntad propia, y por supuesto es justificada y demostrada, el trabajador tendrá derecho a la misma.
- Causa por razón de matrimonio, se podrá extinguir la relación laboral pero el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, a no ser que el Convenio Colectivo de Trabajo o las Ordenanzas Laborales establezcan lo contrario. Vuelve a entrar en materia la mujer, haciendo una especial mención a la misma, siempre y cuando sea soltera y no se extinga su contrato de trabajo, por tanto mantendrá derecho a indemnización.
- Causas de resolución unilateral, en las que el trabajador pueda demostrar que se han producido variaciones unilaterales, por parte del empresario, de las condiciones de su relación laboral y se perjudicara de alguna forma su dignidad

⁵⁴ Artículo 18.1 de LRL de 1976, que se verá posteriormente modificado por el art. 45 de DLRT de 1977.

⁵⁵ Expediente de Regulación de Empleo: se trata de una extinción o suspensión, de un conjunto de contratos, de las relaciones laborales o, por otro lado, aplicar una reducción de jornada. Puede ser temporal o definitivo y puede darse por diversas causas.

y/o profesionalidad. La ley marca que el trabajador tendrá derecho a indemnización como si se hubiera tratado de un despido improcedente.

Cabe destacar que por razones técnicas, organizativas o productivas de carácter temporal (no siendo inferior a 30 días), se podrá realizar traslados de centro de trabajo, previo aviso de quince días de antelación y por escrito. El trabajador tiene derecho a negarse al traslado alegando una causa justa que será analizada por la Autoridad Laboral y resuelta. Además, por estas razones, la empresa podrá mandar al trabajador a otra localidad, abonando los gastos del viaje y las dietas. Tendrán derecho, también, a 4 días laborables libres cada tres meses, para pasarlos en su domicilio de origen.⁵⁶

La principal novedad que nos proporciona la ley se denomina Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA)⁵⁷, un organismo encargado de garantizar que los trabajadores reciban su salario, las indemnizaciones que a cada uno le correspondan y extinción de su relación laboral. Este organismo va a disfrutar de personalidad jurídica propia y capacidad de obrar, aunque dependiendo del Ministerio de trabajo.

En condiciones normales esta garantía vendrá de la mano del empresario pero la ley hace mención a este organismo porque su actividad va a ser interempresarial, va a garantizar todo esto en los casos de *“insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas”*. Dichas empresas podrán solicitar al Fondo que se hagan cargo de sus pagos, además del ingreso a la Seguridad Social de sus cotizaciones. Por tanto su función será la de analizar los distintos casos que se presenten estudiándolos, comprobándolos y tramitando lo necesario para afrontar lo anterior mencionado.

Para poder disfrutar de todo ello las empresas van a tener obligaciones y deberán aportar al mismo un impuesto: *“uno coma cinco por mil del volumen anual nacional de la remuneración de los asalariados, de acuerdo con los datos de la Contabilidad Nacional del año anterior”*.⁵⁸

En esta ley, se queda aquí la regulación del FOGASA pero pronto entrará en vigor el RD 2077/1979, de 14 de Agosto en el que podremos ver desarrollada toda su normativa

⁵⁶ Artículo 22 de LRL de 1976.

⁵⁷ Artículo 31 de la LRL de 1976. Se desarrolló en su totalidad en el *Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, por el que se reestructura el Fondo de Garantía Salarial*.BOE 5 de septiembre de 1979.

⁵⁸ Art. 31. A de la LRL de 1976.

explicando en su artículo primero la estructura y las funciones de cada una de las partes en las que se organiza.

4.2. REAL DECRETO 17/1977, DE 4 DE MARZO DE RELACIONES DE TRABAJO

Ya estando el Gobierno de la mano de Suárez, y antes de las primeras elecciones generales de la democracia que se producen en 1977, entra en vigor este Real Decreto de Relaciones de Trabajo de 1977 (en adelante DLRT)⁵⁹ que regula el régimen de conflictos colectivos y de huelga. Estos dos conceptos son los que más lo caracterizan, ya que legalizó un derecho primordial para el trabajador, que hasta entonces había sido motivo de despido disciplinario, e instauró la paz entre las relaciones laborales. En cuanto al despido, introdujo la readmisión obligatoria, en caso de despido improcedente, además de una novedad: el despido objetivo.

La importancia de este Decreto-ley viene dada por un inicio del modelo neocapitalista de las relaciones laborales, dejando totalmente atrás el modelo autoritario que se presenciaba en el franquismo con el Fuero del Trabajo de 1938.⁶⁰

Son 11 los artículos que integran el primer título de este Real Decreto, título llamado *El Derecho a Huelga*, donde la primera nulidad que nos encontramos viene de mano del contrato individual de trabajo habiendo pactado en él renuncia u otra restricción a la misma.

La declaración del derecho a huelga irá unida a un acuerdo previo en cada centro de trabajo, y aquellos que tienen la capacidad de realizar dicho acuerdo son los trabajadores de la mano de sus representantes o los mismos trabajadores, siguiendo algunos requisitos especificados en el artículo 3.3⁶¹. La razón por la que se ocasiona el

⁵⁹ DLRT: Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. BOE de 9 de marzo de 1977.

⁶⁰ De la Villa L.E., Desdentado A., Montalvo J., Palomeque M.C., Rodríguez Navarro C., Sagardoy J.A. *Comentarios al Real Decreto-ley 17/1977*. Hijo de E. Minuesa S.L. Madrid (1977). Palabras de don Francisco Ramos Fernández-Torecilla, pronunciadas el día 21 de marzo de 1977.

⁶¹ (...) “La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La

conflicto laboral puede dar lugar a que el empresario cierre el centro de trabajo cuando se produzca la huelga, todo ello teniendo la previa autorización de la autoridad laboral. Esto se puede deber a que dicho conflicto pueda ocasionar daños graves y/o peligro, tanto para la actividad como para el trabajador, requiriendo exclusivamente el tiempo necesario para la solución, aunque la huelga continúe.

Es importante saber que el trabajador tiene el completo derecho a realizar la huelga y que su contrato solo se entiende como suspendido pero no como extinguido. La remuneración también quedara suspendida durante el periodo que dure la huelga aunque su alta en la Seguridad Social va a seguir con normalidad con una pequeña cualidad: no hay obligación de cotizar por ninguna de las dos partes⁶².

Son dos los sujetos que deberán ponerse en contacto para llegar a un acuerdo ante la situación de huelga, el Comité de huelga y el empresario afectados, pudiendo la Inspección de Trabajo mediar para buscar la solución del conflicto.

El derecho a huelga no llega en su totalidad ya que se siguen considerando algunas modalidades de huelga ilegales: cuando se realicen por motivos políticos que no tengan que ver con la realización del trabajo, por solidaridad con los colectivos que estén defendiendo sus intereses, cuando el objetivo sea intentar modificar lo pactado en un Convenio Colectivo y cuando se actúe contradiciendo a la ley o al Convenio Colectivo correspondiente⁶³.

Reconocer este derecho en este Real Decreto tiene una consecuencia importante, y es que se deroga el Decreto-ley sobre regulación de Conflictos Colectivos de Trabajo⁶⁴. Por tanto la nueva regulación es la encargada de realizar las tareas de la antigua, es la encargada de solucionar los conflictos laborales antes de que se produzca el derecho anteriormente explicado. Este procedimiento tendrá como fin la solución de conflictos que afectan a los intereses generales de los trabajadores y será sustituto al disfrute del derecho de huelga, ya que si se recurre a él no se podrá disfrutar de tal derecho. Aunque

comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga”.

⁶² Artículo 6 del DLRT de 1977.

⁶³ Artículo 11 del DLRT de 1977.

⁶⁴ Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo sobre regulación de Conflictos Colectivos de Trabajo. BOE 28 de mayo de 1975.

si se es válido estar disfrutando del derecho a huelga y dejar de hacerlo para recurrir al proceso correspondiente de conflicto colectivo.⁶⁵

Tan solo será válido que soliciten el comienzo del conflicto colectivo los representantes de los trabajadores o los empresarios (en su defecto sus representantes legales). Los primeros pueden hacerlo por iniciativa propia o porque así se lo hayan pedido sus representados⁶⁶. Esta característica hace la diferenciación de la legislación anterior, en la que tan solo era necesario hacer un escrito a la Inspección de Trabajo. Su planteamiento deberá de ser por escrito donde conste la firma, la fecha y la identificación de cada uno de los trabajadores y empresarios que se vean afectados, y por supuesto, los hechos que han dado lugar al conflicto, así como las peticiones que se formula y algún otro dato que sea de interés por parte de algún sujeto.⁶⁷ Será el Delegado de Trabajo de la provincia en la que se plantea el conflicto, el que reciba las instancias de conocimiento de los conflictos, o la Dirección General del Trabajo cuando se trate de trabajadores de varias provincias.⁶⁸

En poco límite de tiempo la autoridad laboral intentara llegar a la solución del problema, tras haber citado a las partes para intentar llegar a un acuerdo. Estas podrán contar con el derecho de arbitraje que dictara su laudo en el plazo establecido. Si, aun así, no se llegara a acuerdo alguno la Autoridad Laboral deberá proceder en función del tipo de conflicto, ya que si se trata de la modificación de las condiciones de trabajo será ella misma la que dicte el laudo. Siendo otro el tipo de conflicto, los informes correspondientes se mandaran a la Magistratura de Trabajo.⁶⁹ Es esta otra de las modificaciones que se realizan con respecto a la legislación anterior, ya que en ella se macaba que en todo caso sería la Autoridad Laboral la que dictara laudo.

Comienza a entrar en materia la negociación colectiva: los convenios colectivos. Su primer artículo se basa en dar una nueva redacción a una serie de artículos de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales, cuyo fin era de tratar

⁶⁵ Artículo 1 de DLRT de 1977.

⁶⁶ Artículo 18 de DLRT de 1977.

⁶⁷ Artículo 21 del DLRT de 1977.

⁶⁸ Artículo 19 del DLRT de 1977.

⁶⁹ Artículo 25 del DLRT de 1977.

de ajustar la normativa a la realidad. Consiste, pues, seguir con el mismo método de negociación para llegar siempre a un acuerdo y a una estabilidad social.⁷⁰

Al tratarse de una nueva redacción se van a producir una serie de cambios y el primero de ellos se da en el art. 5 de LCC de 1973. El ámbito territorial tiene una supresión, ya que se elimina el ámbito provincial que se incluía en dicho artículo, siendo ya solo el ámbito nacional, interprovincial, comarcal y local al que afecte el Convenio Colectivo.⁷¹ Éste tendrá una obligación tanto del trabajador como de la empresa a su cumplimiento durante su vigencia, ya que no se podrá negociar uno nuevo hasta los tres meses anteriores a la terminación de éste. La duración de un convenio colectivo queda reducida a un año,⁷² prorrogándose con el mismo plazo si no se ha producido en ningún momento una denuncia legal.

Los principios de buena fe y lealtad ante la redacción de un convenio estarán siempre presentes los “*los principios de buena fe y recíproca lealtad*”, quedando incluidas en este Real Decreto dos casos en los que se puede actuar por dolo, fraude o coacción. Si es el empresario el que actúa de esta manera se dará por terminada la negociación, siendo la Autoridad Laboral la que resuelva el conflicto, dando la posible oportunidad al trabajador de poder ejercer el derecho a huelga; si por el contrario es el trabajador el que actúa de tal forma, la Autoridad Laboral tendrá derecho a suspender la negociación por un plazo de seis meses. La ley considera que la huelga ilícita será uno de los motivos de actuar bajo coacción.⁷³

Se tiene en cuenta la situación de no llegar a acuerdo alguno, pudiendo cada una de las partes nombre un árbitro para llegar a resolución alguna, y si ni este procedimiento tuviera solución se recurrirá al procedimiento de Conflictos Colectivos de Trabajo regulado en este mismo Real Decreto. De no existir estos hechos, la resolución siempre quedara de manos de la autoridad laboral tras recibir los oportunos informes, sin perjuicio alguno de lo establecido en el Orden Jurisdiccional Laboral sobre Conflictos Colectivos de Trabajo.

⁷⁰ Miguélez F., Prieto C., Rebollo O., “*Las relaciones laborales de empleo en España*” Siglo XXI de España Editores (2008). Págs. 347 y ss.

⁷¹ De la Villa L.E., Desdentado A., Montalvo J., Palomeque M.C., Rodríguez Navarro C., Sagardoy J.A. *Comentarios al Real Decreto-ley 17/1977*. Hijo de E. Minuesa S.L. Madrid (1977).

⁷² Disposición adicional 3ª, párrafo 2º de DLRT; que modifica el artículo 11 de la LCC de 1973 por el que se marcaba la duración de un convenio colectivo en dos años.

⁷³ Artículo 12 de LCC de 1973 que queda redactado de nuevo en el Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo de 1977 (Art. 27).

Aparece ya una de las cuestiones más reguladas en la legislación laboral, introduciéndose aquí algunas novedades y dando un paso más en la protección del trabajador antes una extinción del contrato.

Se añade al despido disciplinario (el despido por faltas graves por parte del trabajador), el despido objetivo, que se trata de la novedad que introduce esta legislación. Pero hablemos ahora del primero ya que las causas por las que le empresario puede prescindir unilateralmente el contrato de trabajo son exactamente las mismas que las marcadas en el art. 77 de LCT de 1944, a excepción del apartado d) “*La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado*” que pasa a formar parte ahora del artículo 39.1 del DLRT. Además se añaden dos causas: la participación en la huelga ilegal o alguna otra alteración colectiva que dañe el desarrollo normal del trabajo y que el trabajador se niegue a prestar los servicios mínimos necesarios, durante una huelga, para la seguridad de cualquier elemento del trabajo, bien sea personas, maquinaria, materias primas...⁷⁴

Producidas alguna de estas causas el empleador tiene el completo derecho a prescindir de los servicios del trabajador, comunicándoselo al mismo por escrito y explicando el hecho que ha llevado a ello y su fecha. Si éste es representante sindical, deberá de comunicarlo también a los representantes de los trabajadores de la empresa, pudiendo reclamar ante la Magistratura de Trabajo dentro de un plazo de quince días. Si el empresario no cumple con los requisitos establecidos se podrá declarar el despido como improcedente ya que este proceso sería nulo.⁷⁵

Como ya hemos visto antes, el principal efecto de este tipo de despido es la extinción de la relación laboral sin derecho del trabajador a recibir indemnización alguna. Puede darse el caso que, tras el proceso anteriormente explicado, se determine que el despido ha sido improcedente, entonces el trabajador tendrá derecho a la readmisión (en el caso de ser representante sindical sería obligatoria; y en el caso de trabajador normal puede sustituirla por indemnización fijada por el Magistrado de Trabajo, el cual tendrá en cuenta la antigüedad, las condiciones del contrato, características de la empresa...) y al pago de salario del tiempo que no ha podido ejercer sus funciones.⁷⁶

⁷⁴ Artículo 33 de DLRT de 1977.

⁷⁵ Artículos 34 y Ss. de DLRT de 1977.

⁷⁶ Artículo 37 de DLRT de 1977.

“Se eliminaba el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, lo que significaba poner fin al derecho a la permanencia en el puesto de trabajo, y a instalar el despido libre pagado. La nueva normativa otorgaba al empresario el derecho de no readmitir a un trabajador en caso de despido improcedente (despido que no debía haberse producido),”⁷⁷ ya que se podía dar la opción de una simple indemnización a cambio de no volver a ocupar su puesto.

“Despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa”. Es así como se denomina la novedad de este Real Decreto que introduce al ordenamiento español tres nuevas causas de despido (ya que la primera de ellas ya existía desde 1944): la falta de adaptación a las modificaciones tecnológicas que sufra el puesto de trabajo, necesidad de amortizar un puesto de trabajo y no sea posible adaptarlo a otra área, y las faltas al trabajo cuando se superen un 30% al año. Las obligaciones del empresario con respecto a esta forma de despido serán las mismas que el despido disciplinario, con una sola excepción, y es que el trabajador tendrá derecho a 6 horas libres semanales para la búsqueda de un nuevo empleo sin perder su retribución normal. Los efectos serán también similares a los del despido disciplinario.”⁷⁸

4.3.LA CONSTITUCION ESPAÑOLA Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El 6 de diciembre de 1978 nace la ley fundamental de nuestro Estado, que supera al resto de las leyes, ya que debe ser siempre respetada ante las demás normas. Esta ley marca un antes y un después en el derecho del trabajo ya que en su artículo 35.1 garantiza el derecho y el deber de trabajar de todos los españoles. Se trata de la Constitución Española de 1978⁷⁹. Además de todo ello abre las puertas al recibimiento de muchos de derechos de los trabajadores, como *“reconocer el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses (...)”*⁸⁰ por el que tanto se luchó a lo largo de los años. Tampoco podemos dejar de mencionar el derecho a la libertad sindical que se enuncia en el mismo artículo, ya que le da el libre poder al trabajador de afiliarse, o no, a un sindicato de su libre elección. La negociación colectiva también se

⁷⁷ Navas, Raúl. *“Los derechos laborales en la transición”*. Artículo de la revista Viento Sur (2013).

⁷⁸ Artículos 39 y Ss. De DLRT de 1977.

⁷⁹ *Constitución Española*, de 6 de diciembre de 1978. BOE 29 de diciembre de 1978.

⁸⁰ Artículo 28 de la Constitución Española de 1978.

ve beneficiada, ya se garantiza el derecho a realizarla además de reconocer las medidas oportunas a tomar ante un conflicto colectivo (art. 37 CE).

Así como también da un giro en el derecho a la formación, a la seguridad e higiene, vacaciones, Seguridad Social, salario y un largo etc. Sobre todo uno de los principales avances lo vemos reflejado en el art. 14 *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* dejando atrás, principalmente, las menciones especiales hacia la mujer.

Se podría decir que la Constitución da un claro avance a las relaciones de trabajo, y así es, pero es dos años más tarde cuando este avance va a rebosar aun mas con la ley de 10 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores⁸¹, llegando a convertirse en los últimos 37 años en la norma principal que rige nuestro Derecho del Trabajo, regulándose en ella, además, el derecho sindical, de negociación colectiva o de condiciones de contrato. Aunque nace en un periodo de inestabilidad política, podríamos atrevernos a decir que con esta ley ponemos fin a una clara lucha de derechos en las relaciones de trabajo, dándonos la Transición a la Democracia la principal legislación laboral del estado español.

5. CONCLUSIONES

Los cambios en las relaciones de trabajo en la Transición a la Democracia Española, podríamos decir que no han tenido tiempo de consolidarse, ya que se producían casi de un año para otro. No hay más que ver la importancia de la Ley de Relaciones Laborales y del Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo, que tuvieron en este periodo de tiempo, y comprobar que su aprobación y puesta en marcha fueron en años consecutivos. Pero no por ello deja de tener valor el Estado ante su acción con las reformas laborales para la mejora de las condiciones en el trabajo, consecución de derechos fundamentales y la llegada del bienestar común entre los sujetos de las relaciones laborales, ya que durante este periodo el proceso de protesta por las condiciones laborales y la alta conflictividad ante la búsqueda de los derechos, quedaba bastante claro.

⁸¹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE 14 de marzo de 1980.

Los sindicatos prestan un papel fundamental ante la búsqueda de estos y consiguen ante su presión durante décadas, colocarse en el lugar por el que tanto lucharon para defender los derechos de los trabajadores y sobre todo la libertad en el ámbito laboral. Pasamos, pues, de una etapa de prohibición y obligaciones, a otra en la que prima la libertad y la conquista de los derechos laborales. Pasamos, pues, de una dictadura a la democracia española.

Son por tanto todos los aspectos estudiados los que componen el marco jurídico de las relaciones laborales de España durante la Transición a la Democracia, y me atrevo a decir que resulta bastante difícil, para muchos de nosotros, echar la vista atrás y ser totalmente conscientes de lo luchado a través de los años por nuestros derechos laborales, ya que cuando hablamos de historia parece que estudiamos un mundo lejano y que poco tiene que ver con la vida actual. Gran error, ya que todo lo hablado en el presente trabajo ha sido vivido simplemente por nuestros abuelos. Debemos de tomar conciencia que todas las legislaciones aquí desglosadas han tenido el visto bueno de un monarca que, a día de hoy, sigue estando presente en nuestros días, aunque hace pocos años haya cedido la corona a su heredero. De no haber sido así, estaríamos ante el mismo reinado.

Por tanto la lucha no ha sido en vano. Tenemos una Constitución que engloba los derechos fundamentales de los españoles, y tenemos un Estatuto de los Trabajadores que ha mejorado claramente las condiciones de trabajo con respecto a décadas anteriores.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CAES. *Transición política española y sindicalismo radical*. Centro de Asesoría y Estudios Sociales. Madrid, 2005.

Chamocho Cantudo, M. A., & Ramos Vázquez, I. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid: Dykinson.

Cruz Artacho, S. y Ponce Alberca, J., “*El mundo del trabajo en la conquista de las libertades*” Universidad de Jaén, Jaén. 2011.

De la Villa L.E., Desdentado A., Montalvo J., Palomeque M.C., Rodríguez Navarro C., Sagardoy J.A. *Comentarios al Real Decreto-ley 17/1977*. Hijo de E. Minuesa S.L. Madrid (1977).

F. Miguélez “*Sindicalismo y conflicto social en la España de la transición*”, Revista *Mientras Tanto*, Nº 24. (1985).

Garrido San Román, J. “*La Transición Española en el ámbito sindical*” Hispaniainfo. 17 de enero de 2017.

Helguera y García, A. de la: (2006) *Manual práctico de la producción de la riqueza*, Edición electrónica gratuita. Capítulo XV.

M. Cabrera (2011) “*Los Pactos de la Moncloa: acuerdos políticos frente a la crisis*”, Historia y Política.

Miguélez F., Prieto C., Rebollo O., “*Las relaciones laborales de empleo en España*” Siglo XXI de España Editores (2008)

Navas, Raúl. “*Los derechos laborales en la transición*”. Artículo de la revista *Viento Sur* (2013).

Purcalla Bonilla, M. y Jorda Fernández, A., “*Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*”, Madrid, Dykinson, 2007. Págs. 205 y ss.

Ribera Camus, M. (2013-2014) *Sindicatos Vs. Organizaciones Empresariales*. Trabajo fin de grado. Grado en RRLlyRRHH. Escuela universitaria de Relaciones Laborales de Elda, Alicante.

Vida Soria, J., Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N. *Manual de Derecho Sindical* (6ª.ed.) Granada. Comares, 2011.

Vidal Aragonés “*El origen de los derechos laborales*” en la revista *Mientras Tanto*, con fecha 27/08/2012.

7. REFERENCIAS NORMATIVAS

Constitución Española, de 6 de diciembre de 1978. (BOE 29 de diciembre).

DECRETO de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo: *Ley de Contrato de Trabajo de 1944*. (BOE 24 de febrero de 1944).

Fuero del trabajo de 1938. BOE 10 de marzo de 1983.

Ley 1/1977, de 4 de enero, para la *Reforma Política* (BOE 5 de enero de 1977).

Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical. (BOE 4 de abril de 1977).

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 14 de marzo de 1980).

Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 24 de Abril de 1958 (BOE 25 de abril de 1958).

LRL: Ley 16/1976, 8 de abril, de Relaciones Laborales. (BOE 21 de abril de 1976).

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. (BOE 9 de marzo de 1977).

8. REFERENCIAS WEB

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061>

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1974-6

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

http://contenidos.ceoe.es/resources/image/evolucion_relaciones_laborales_estatuto_trabajadores_2016.pdf (recuperado el 4/06/2017)

<http://debate21.es/2015/11/24/un-breve-repaso-de-todas-las-elecciones-generales-1977-2011/> (recuperado el 11/05/2017)

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4638538.pdf> (recuperado el 17/05/2017)

Documento de: revistas.um.es/analesderecho/article/download/83551/8060: “*La aplicación temporal a la Ley de Relaciones Laborales*”(recuperado 18/06/2017)

<http://economipedia.com/definiciones/autarquia.html> (recuperado el 5/06/2017)

https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral (recuperado el 06/04/2017)

<http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0297.pdf>

<https://nomejodasquemeincomodas.wordpress.com/2012/01/16/es-la-legislacion-laboral-espanola-franquista-o-los-franquistas-son-sus-reformadores/> (recuperado el 14/11/2016)

<http://perseo.sabuco.com/historia/Planestabilizacion.pdf> (recuperado el 18/04/2017)

<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/708/1/Sanchez%20Recio-Sindicato%20vertical.pdf>

<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/39395?mode=full> (recuperado el 15/05/2017)

<https://www.ferrancamas.com/Novedades+sobre+Derecho+laboral+e+Inmigraci%C3%B3n/Conclusiones%3A+las+reformas+laborales+en+Espa%C3%B1a/ia67> (recuperado el 24/04/2017)

<http://www.hispaniainfo.es/web/2017/01/17/la-transicion-espanola-en-el-ambito-sindical> (recuperado el 27/04/2017)

<http://www.mientrastanto.org/boletin-105/notas/el-origen-de-los-derechos-laborales> (recuperado en 20/12/2016)

<http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/trabajo/trabf12.htm> (recuperado el 15/05/2017)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

<http://www.mailxmail.com/curso-modernizacion-espana-anos-50-80/primeras-elecciones-sindicales-1978> (recuperado el 9/05/2017)

https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2008-1/historiaMariaJesus.pdf

<file:///C:/Users/Rocio/Downloads/Dialnet-ElSistemaDeRelacionesLaboralesEnEspana-116376.pdf>