

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU INCIDENCIA EN EL NACIMIENTO DE UNA CULTURA SINDICAL DEMOCRÁTICA ENTRE LOS TRABAJADORES DE VALLADOLID

MARÍA DEL ROSARIO DÍEZ ABAD

Universidad de Valladolid

INTRODUCCIÓN

Sería un error obviar la importancia y capacidad de modificación que ha tenido el comportamiento de la clase trabajadora con respecto a determinados aspectos relativos a las condiciones en las que presta su actividad laboral¹. En este sentido, y paradójicamente por tener como punto de partida una práctica que nació de una regulación emanada de las Cortes franquistas, se puede encuadrar la afirmación que destaca como los trabajadores vallisoletanos incorporándose paulatinamente a la cultura negociadora que esta norma promocionaba, fueron introduciendo modificaciones en su comportamiento que les llevó a abandonar la actitud de pasividad que habían mantenido durante las dos primeras décadas de la Dictadura para, ya instalados los años sesenta, comenzar, tímidamente, a participar en la configuración de sus prestaciones laborales. Y, de esta forma, ir configurando un movimiento obrero acorde con los aires de cambio que se extendían por los grandes centros económicos cuyas reivindicaciones descansaban no sólo en cuestiones sociales sino también en cuestiones políticas. Pues bien, el trabajo que sigue a continuación analiza los primeros momentos en los que tanto trabajadores como empresarios tuvieron que adaptar su comportamiento a la aceptación de la cultura negociadora. Y que se caracterizan, en primer lugar, por la reticencia de la clase empresarial a adoptar la negociación colectiva y, en segundo lugar, por las

¹ Esta es una línea de investigación que a finales de los años setenta apuntó Manuel Ludevid. Véase LUDEVID, M.: *El movimiento obrero en Cataluña bajo el franquismo*. Avance, Barcelona, 1977.

dificultades que tuvieron que salvar los trabajadores. Dificultades que impidieron la plena participación de la totalidad de la clase trabajadora en este proceso negociador.

1. LOS MOTIVOS DE LA IMPLANTACIÓN DE ESTA NORMATIVA Y SU DERIVACIÓN EN UN ELEMENTO PROVOCADOR DE LA REIVINDICACIÓN Y LA MOVILIZACIÓN OBRERA

La Ley de Convenios Colectivos del 24 de abril de 1958 fue configurada por el legislador como un nuevo mecanismo de negociación, mediante el cual empresarios y trabajadores llegaban a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo. De esta forma, es el propio Régimen quien da por finiquitado el rígido dirigismo de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales impuestas por él a los agentes sociales. Pero, qué causas motivaron a las autoridades políticas a adoptar esta nueva normativa. Señala Manuel Ludevid que son dos los factores principales que llevan al gobierno a adoptar la decisión de crear este nuevo sistema de concertación. Por un lado, el deseo de inaugurar una economía basada en la interrelación entre salario y productividad. Y, por el otro, la existencia ya en los años cincuenta de un movimiento obrero lo suficientemente organizado capaz de reivindicar mejoras salariales como así ocurrió en el año 1956². Pues bien, hay que precisar que ese deseo de adoptar una estrecha relación entre el salario y la productividad respondía al reajuste necesario que se requería para conseguir una inexcusable modernización de la economía que, a su vez, comportaba la liberalización de la misma y la urgente industrialización del país³. Además, ante este nuevo diseño

² LUDEVID, M.: *Cuarenta años de Sindicalismo Vertical. Aproximación a la Organización Sindical Española*. Laia, Barcelona, 1976, p. 36.

³ En el “decenio bisagra” como así denomina José Luis García Delgado a la década de los cincuenta, la estrategia de mantener una política económica de carácter autárquica resultaba un tanto suicida para un país enclavada en la órbita del mundo occidental donde las relaciones comerciales en el mercado internacional se regían por los principios de librecambio y la reducción de las prácticas intervencionistas y proteccionistas, estas últimas impuestas a Europa como condición necesaria para recibir la ayuda del Plan Marshall. Como señala este autor, fueron varios los acontecimientos que impulsaron la necesaria liberalización de la economía, entre los que cabe destacar el cambio de gobierno ocurrido en julio de 1951, cuyos responsables de economía eran partidarios de eliminar las trabas que dificultaban la actividad productiva caracterizada por estar sometida a la protección y al intervencionismo. Por otro lado, un hecho importante que ayudó a España a salir del aislamiento internacional al que estaba sometida desde el fin de la Segunda Guerra Mundial, fue la firma de los acuerdos con Estados Unidos en el otoño de 1953 que, además, contenían recomendaciones relativas a la estabilidad monetaria y financiera, sin olvidar la alusión a la flexibilidad de los controles de los mercados interiores y exteriores. Y, como último hecho decisivo, fue la adopción en 1959 del llamado Plan de Estabilización y Liberalización Económica, que según su filosofía, pretendía dar una nueva orientación a la política económica española en el sentido de alinearla a la de los países del mundo occidental y liberarla de intervencionismo carentes de lógica a final de los años cincuenta. En GARCÍA DELGADO, J. L.: “Industrialización y desarrollo económico de España durante el franquismo” en NADA, J., CARRERA, A. y SUDRIÁ, C.: *La economía española en el*

económico que se pretendía triunfara lo más rápidamente posible, las autoridades se vieron obligadas a establecer un sistema que, al mismo tiempo, evitara las posibles oleadas de conflictividad que durante los años cincuenta se habían prodigado por los núcleo industriales más importantes del país, provocadas, principalmente, por la penuria económica a la que estaba sometida la clase trabajadora⁴.

En este sentido, nació este nuevo instrumento legal que inauguró un nuevo tiempo en las relaciones laborales pues representaba y de hecho así fue, un respaldo legal a las negociación entre trabajadores y empresarios⁵. Y que, tras su aprobación, les permitió acordar niveles salariales y de productividad conforme a la realidad concreta de sectores y de empresas⁶, siempre que cumpliesen con el mandato de no perjudicar a los intereses empresariales y, especialmente, a la economía nacional⁷. Por otro lado, como señala Molinero e Ysàs, tanto a empresarios como a trabajadores les interesaba este nuevo sistema. Pues si los primeros intentaban llegar a acuerdos en materia salarial que evitara conflictividad laboral e intensificara el rendimiento productivo, los trabajadores, por su parte, deseaban salir de esa situación de estrechez económica a la que habían estado sometidos durante las dos décadas anteriores y que a cambio de

siglo XX. Una perspectiva histórica. Ariel, Barcelona, 1994, pp. 164 a 189. En este contexto, no hay que olvidar la vieja tesis de Martínez Alier y otros historiadores que defienden que la Ley del 58 respondía a presiones internacionales en el sentido de obligar a la Dictadura a poner fin al estatalismo económico. En MARTÍNEZ ALIER, J.: “Notas sobre el franquismo” en *Papers. Revista de Sociología*, 8 (1978), pp. 37-46.

⁴ Un interesante trabajo sobre las difíciles condiciones de vida que los españoles soportaron en los años cuarenta y cincuenta se recoge en MOLINERO, C. y YSÀS, P.: “El malestar popular por las condiciones de vida. ¿Un problema político para el régimen franquista?”, en *Ayer*, 52 (2003), pp. 255 a 280. La explicación que estos autores encuentran a la disminución del poder adquisitivo y al sistema de racionamiento lo fundamentan en el hecho de que la política prioritaria del régimen tenía dos objetivos. Por un lado, “la defensa de los intereses de los propietarios de los medios de producción” y el consiguiente control y sometimiento de la clase trabajadora. Y, por el otro, mantener un sistema autárquico considerado “necesario para asegurar la plena independencia nacional y la posición española en el nuevo orden internacional”. Otro interesante trabajo que analiza la conflictividad laboral y la oleada de huelgas que recorrieron la década de los cincuenta lo encontramos en YSÀS, P.: “Huelga laboral y huelga política. España, 1939-1975”, en *Ayer*, 4 (1991), pp.193 a 211.

⁵ De esta forma ha sido valorada por los autores, véase, por ejemplo, MATEOS, A.: “*La Denuncia del Sindicato Vertical*”. *Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo (1939-1969)*. V. II (1ª Parte). Consejo Económico y Social, Madrid, 1997, p. 44. PÉREZ DELGADO, T.: “El sindicalismo democrático bajo el franquismo. 1957-1975” en REDERO SAN ROMÁN, M.: *Estudios de historia de UGT*. Universidad de Salamanca. UGT. Centro de Estudios Históricos, Salamanca, 1992, p. 229.

⁶ Recuerda Marcelino Camacho la correlación que existía entre los bajos niveles salariales y la baja tasa de productividad de las empresas españolas. Y, todo ello, obviamente, porque la miseria a la que estaban sometidos los trabajadores desmotivaba su adaptación a las nuevas tecnologías y métodos de producción. En CAMACHO, M.: *Confieso que he luchado. Memorias*. Temas de Hoy, Madrid, 1990, p. 164.

⁷ PÉREZ DELGADO, T.: “El Sindicalismo Democrático bajo el Franquismo. 1957-1975” en REDERO SAN ROMÁN, M. (coord.): *Sindicalismo y movimientos sociales. Siglos XIX-XX*. Unión General de Trabajadores, Madrid, 1994, pp. 227-237.

incrementos salariales no les importaba aumentar su esfuerzo⁸. Sin embargo, no hay que olvidar que una de las preocupaciones del gobierno era fijar porcentajes máximos que obligatoriamente los negociadores tenían que respetar a la hora de establecer un incremento de salarios. Así, desde 1965, fueron constantes las ingerencias que tuvieron como objetivo limitar el crecimiento de los salarios que debían fijarse en los distintos convenios colectivos.

No obstante, y a pesar de lo señalado hasta aquí, lo cierto es que la recién inaugurada posibilidad de negociación y acuerdo entre los agentes sociales, que aparentemente representaba un avance en su autonomía, escondía un procedimiento viciado pues la negociación y el acuerdo final debía llevarse a cabo bajo la supervisión de la Organización Sindical y la autorización del Ministerio de Trabajo⁹. Además, en aquellos casos en los que las partes negociadoras no conseguían llegar a un acuerdo definitivo, la autoridad laboral sustituía el posible convenio por las llamadas Normas de Obligado Cumplimiento que tenían que ser acatadas por imposición. A la vista de esta realidad, lo que pretendía el gobierno era modernizar la economía sin cambiar el rígido sistema sindical y político.

Este dirigismo comportaba, por ejemplo, que en la negociación de determinados convenios como eran los de sector, destinados, principalmente, a una pluralidad de pequeños centros de trabajo, se tuviera que llevar a cabo con una dependencia mayor de

⁸ MOLINERO, C. y YSÀS, P.: *Productores Disciplinados y Minorías Subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista. Siglo Veintiuno*, Madrid, 1998, p. 64. Estos autores recuerdan como la puesta en vigor de este nuevo sistema también interesó al Sindicato Vertical cuyo deseo era el de adquirir mayor protagonismo en el juego político. Por otro lado, está bien recordar que existe un viejo debate entre los que consideran, por un lado, que esta normativa fue fruto de las presiones del movimiento obrero que reclamaban la libertad de negociación en el ámbito laboral y, por el otro, aquellos que consideran que es el resultado del interés de los empresarios por flexibilizar la rígida reglamentación, en BENITO DEL POZO, C.: “Condiciones de trabajo de la clase obrera asturiana durante el franquismo” en *Sociología del Trabajo* nº 10, 1990, p. 104. Disputa que, como señala Almudena Mozo Gayo, es un debate ideológico agotado porque con el fin de la autarquía económica los bajos niveles de productividad que se correspondían con reducidos salarios, no eran competitivos en el mercado internacional, lo que hacía necesario un incremento de los niveles retributivos que trajera, como resultado, una mayor productividad. En MOZO GAYO, A.: “Un giro en la relaciones laborales” en TUSSELL, J., SUEIRO, S., MARÍN, J. M. y CASANOVA, M.: *El Régimen de Franco (1936-1975)*, Tomo II, UNED, Madrid, 1993, pp. 119-126.

⁹ Este fuerte intervencionismo estatal fue denunciado en noviembre de 1965 en el seno de la Organización Internacional del Trabajo cuando el Comité de Libertad Sindical recomendó al gobierno español sustituir la aprobación de los convenios por el simple sistema de registro. Consejo que fue aceptado un año después por la OSE, sin embargo, cuando en 1973 se promulga una nueva ley lo que hace es reforzar la presencia del Sindicato Vertical en el proceso negociador al concederle la presidencia en las comisiones negociadoras y, junto a esto, mantener la obligación de someter a refrendo del Ministerio de Trabajo el resultado de las negociaciones. En MATEOS, A.: “*La denuncia del Sindicato Vertical*”. *Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo (1939-1969)*... op. cit. p. 50.

la OSE¹⁰, lo que implicaba que fueran los actores principales de las discusiones, los representantes de los trabajadores y de los empresarios que ocupaban esta cualidad en las diferentes Juntas de Sección Social de los sindicatos, los primeros y en las Juntas de Sección Económica, los segundos. Esto significaba que, en aquellos casos donde el grado de empatía que mostraban los trabajadores con sus representantes era absolutamente nulo por pertenecer estos últimos a la legión de adoctrinados por la Organización Sindical, la tramitación se desarrollara al margen de los propios trabajadores. Aunque no hay que negar que en ocasiones el resultado les beneficiaba claramente. Además, cabe recordar algo muy importante en el sentido de aclarar que los trabajadores, en muchas ocasiones, a la falta de cultura negociadora unían la carencia de los conocimientos técnicos y económicos suficientes para llevar a cabo una negociación en igualdad de condiciones con los empresarios.

Otra cosa era lo que ocurría en los denominados convenios de empresa donde, a lo largo de los años sesenta, con motivo de la negociación se fue imponiendo entre los trabajadores una cultura reivindicativa que mediatizaba a los vocales de los jurados de empresa encargados de la discusión y, como consecuencia, a la comisión negociadora¹¹. Además, se convirtieron en uno de los acicates que propiciaron la reaparición y la formación de nuevas organizaciones sindicales clandestinas que servían de apoyo a los trabajadores en el proceso de deliberación y en aquellas situaciones conflictivas en las que en ocasiones derivaba la negociación¹². También, estos desacuerdos entre las partes

¹⁰ Sobre el control del Sindicato Vertical ver, por ejemplo, APARICIO, M. Á.: *El sindicalismo vertical y la formación del Estado Franquista*. Eunibar, Barcelona, 1980. BABIANO MORA, J.: “Desarrollismo y disciplina de producción (una nota sobre las relaciones industriales bajo el Franquismo después de 1960)” en *El Régimen de Franco (1936-1975)*. UNED, Madrid, 1993, T. II, pp. 157-167.

¹¹ Son diversos los autores que coinciden en señalar la influencia de la negociación colectiva en la aparición de un nuevo movimiento obrero que se caracterizaba por tener un mayor espíritu reivindicativo, superando paulatinamente épocas anteriores donde el silencio era la nota característica en la mayor parte de los centros de trabajo, por ejemplo, AMSDEN, J.: *Convenios colectivos y lucha de clases en España*. Ruedo Ibérico, París, 1974. SARTORIUS, N.: *El resurgir del movimiento obrero*. Laia, Barcelona, 1975. SOTO CARMONA, A.: “El éxodo rural y la nueva sensibilidad social” en ANDRÉS-GALLEGO, J. (coord.): *España siglo XX. Actas*. Madrid, 1991, p. 137. SÁNCHEZ LÓPEZ, R. y NICOLÁS MARÍN, M. E.: “Sindicalismo Vertical franquista: la institucionalización de una autonomía (1939-1977)” en RUIZ, D. (dict.): *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Siglo XXI, Madrid, 1993, pp. 32-33. BALFOUR, S.: *La dictadura, los trabajadores y la ciudad. El movimiento obrero en el área metropolitana de Barcelona (1939-1988)*. Alfons el Magnánim, Valencia, 1994. BENITO DEL POZO, C.: *La clase obrera asturiana durante el franquismo*. Siglo XXI, Madrid, 1993. MOLINERO, C. y YSÁS, P.: *Productores disciplinados y minorías subversivas...*, op.cit., p. 66. PÉREZ DELGADO, T.: “El sindicalismo democrático bajo el Franquismo. 1957-1975” en REDERO, M. (coord.): *Sindicalismo y movimientos sociales. Siglos XIX-XX...* op. cit. p. 230.

¹² SÁNCHEZ RECIO, G.: “Inmovilismo político y cambio social en los años sesenta” en *Historia Contemporánea*. Núm. 26, 2003 (I), Universidad del País Vasco, Bilbao, pp. 13-33. Recuerda este autor el importante papel que jugó la aparición de la negociación colectiva en el resurgir de los antiguos sindicatos UGT, CNT y ELA-STV y en la aparición de nuevos como CC.OO, HOAC y USO.

suscitaron los tan temidos conflictos colectivos que fueron creciendo a medida que avanzaba la década de los sesenta y, sobre todo, en la de los setenta. De manera que, esta nueva regulación nacida, entre otras cosas que ya han sido señaladas, para evitar la confrontación social, no sólo propició el nacimiento de una nueva cultura sindical sino que, además, obligó al propio Régimen a renunciar a los deseos de mantener controlados no sólo a los trabajadores sino, también, a sus representantes sindicales y a conseguir un bajo nivel de conflictividad social¹³.

Tras haber analizado hasta aquí la importancia que la implantación de la Ley de 1958 tuvo en la formación de una nueva cultura sindical en España, ahora se hace necesario conocer el proceso de incorporación de la negociación colectiva en el mundo laboral de Valladolid y su incidencia en el nacimiento de esa nueva cultura reivindicativa y democrática que adoptaron los trabajadores y el sindicalismo en esta ciudad. Si bien, a la hora de analizar la negociación colectiva en la década de los sesenta, hay que tener en cuenta las características específicas del movimiento obrero en una ciudad donde su desarrollo se puede calificar de limitado, pues, tan sólo, en un principio, estaba alentado por el PCE y el sindicalismo católico, sin olvidar a una USO poco significativa y, en los años finales de la década, por la incipiente CC.OO. Además, no hay que olvidar la escasa movilización reivindicativa que le caracterizó. No hace falta recordar que nunca estuvo en las oleadas de protestas que se produjeron en la década de los cincuenta en los centros industriales más importantes del país. No obstante, los años sesenta le sirvieron como escuela de aprendizaje de lo que será su comportamiento en la década posterior donde la negociación colectiva servirá como vehículo necesario en el incremento de las reivindicaciones sociales, en el desarrollo de viejas y nuevas centrales sindicales y en el incremento de la conflictividad colectiva.

Organizaciones sindicales que, obviamente, no les quedó más remedio que actuar en la clandestinidad o practicar el llamado “entrismo”.

¹³ Señala Álvaro Soto como el proceso de negociación colectiva es una de las causas que más incidió en la aparición en todo el país de una conflictividad laboral continuada, constituyéndose la reivindicación de salarios más elevados en el motivo principal del inicio de esa confrontación social, en SOTO CARMONA, A.: “Diversas interpretaciones sobre las causas y consecuencias de las huelgas en el Franquismo (1963-1975)” en *I Encuentro de Investigadores del Franquismo*. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, 1992, pp. 150-152. Por su parte, Santos Juliá considera que con la aparición de la negociación colectiva se produjo un cambio en la cultura política de los trabajadores industriales, pasando de mantener una postura subordinada y pasiva a las reivindicaciones de carácter económico y a la confrontación social para conseguirlas, en JULIÁ, S.: “La Sociedad” en GARCÍA DELGADO, J. L.: *Franquismo. El juicio de la historia*. Temas de Hoy, Madrid, 2000, p. 105.

2. LA LENTA ACEPTACIÓN E INCORPORACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA CLASE EMPRESARIAL

Al igual que ocurrió en el resto del país, la llegada de la negociación colectiva en 1958 no fue acogida con gran entusiasmo por los empresarios vallisoletanos, pues si a nivel nacional se firmaron tan sólo 7 convenios que afectaron, aproximadamente, a 17.500 trabajadores¹⁴, en Valladolid ese año las autoridades laborales no consiguieron que se promoviera ni un solo esfuerzo de negociación¹⁵. Habrá que esperar al año siguiente para ver como se producen dos intentos fallidos cuyos promotores no fueron los empresarios sino los propios trabajadores de la *Plaza de Toros* de la ciudad¹⁶ y los de la *Azucarera Santa Victoria*¹⁷. Ante este panorama, en la primavera de 1960, la Delegación Provincial de la OSE inicia un esfuerzo divulgativo en todos los sectores productivos.

Comenzará celebrando varias reuniones con los representantes de los agricultores y de los trabajadores proponiéndoles la conveniencia de llevar a cabo un

¹⁴ De acuerdo con los datos de la Organización Sindical, estos convenios fueron firmados: el primero de ellos en noviembre por la empresa *Astilleros del Cantábrico* (Asturias), también, en ese mismo mes, se acordaron dos para el sector encargado de la recolección de agrios, manipulación y envasado de los mismos en Valencia y, ya en diciembre, se ratificaron dos convenios agrícolas en las provincias de Badajoz y Córdoba, otro suscrito por una cofradía de pescadores de Santander y, por último, el firmado por el Grupo de Resinas de Segovia. Datos que figuran en el libro: *Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo. 1958-1967*. Organización Sindical, Madrid, 1968, recogido en el trabajo de MOZO GAYO, A.: “Un giro en las relaciones laborales” ... op. cit. pp. 119-126.

¹⁵ Según *Informe de la Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social de Valladolid*. 14 Febrero de 1962. Archivo Histórico Provincial de Valladolid (AHPVA), *Organización Sindical*, Caja 517.

¹⁶ En la reunión que mantienen los enlaces de la Plaza de Toros de Valladolid el día 25 de junio de 1959 solicitan a la Delegación Sindical Provincial la autorización para iniciar con la empresa las negociaciones que les lleve a firmar el primer convenio colectivo. Las peticiones formuladas en ese intento de negociación no implicaban la elevación de retribuciones salariales sino la reglamentación de las condiciones laborales tales como la política de ascensos, la inmovilidad de los puestos de trabajo, etc. Sin embargo, este primer intento fue rechazado el 9 julio de 1959 por la Vicesecretaría de Ordenación Económica. Juan Manuel Infante, Vicesecretario Provincia, comunica a estos trabajadores que la OSE considera que las relaciones laborales que mantienen con la empresa no podía ser materia interesante para la realización de un Convenio Colectivo, debido, especialmente, a la absoluta accesoriedad que para ellos suponía ese empleo, ya que lo ejercían como máximo seis días al año, percibiendo unos salarios totales que no llegaban a las 200 ptas. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 516/3.

¹⁷ Durante la reunión que celebran el día 21 de agosto de 1959 la mayor parte de los Enlaces de la empresa Sociedad Industrias Castellana, Azucarera Santa Victoria, acuerdan por unanimidad que teniendo en cuenta que la empresa agrupaba a más de cien trabajadores, promover deliberaciones para tratar de llegar a un convenio colectivo sindical sobre los siguientes extremos: “aumento de retribuciones, modificación de la participación en beneficios, racionalización del trabajo, suplemento de prestación de enfermedad, aumento de vacaciones, jornada y horario de trabajo, vestuario y pluses especiales”. Sin embargo, a pesar de haber obtenido el informe favorable de la Vicesecretaría Provincial de Ordenación Económica para que la Delegación Provincial de Sindicatos de Valladolid les permitiera iniciar el proceso de negociaciones, éstas no se llevaron a cabo al producirse un desistimiento. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 516/5.

Convenio de tipo provincial. Idea que será desechada. Ante esta negativa, obligará a los hombres del Sindicato a realizar visitas por algunos pueblos de la provincia.

El primero en visitar fue *Fresno el Viejo* donde consiguieron negociar un convenio sobre la recolección. Acuerdo que fue desestimado por la Delegación de Trabajo por no incluir cláusulas sobre alteraciones en los precios pues entendía que cuando no existían alteraciones no debían contenerse estas cláusulas. Igualmente, celebraron conversaciones en el pueblo de *Tordehumos*, sin llegar a ningún tipo de concertación. Pero, finalmente, en *La Mudarra*, lograron que se elaborase un proyecto general en el que se recogían condiciones y cláusulas que podían ser incluidas en todos los convenios que se negociaran y firmaran en la provincia de Valladolid.

Para la OSE todas estas gestiones resultaron ser un auténtico fracaso por lo que, a principios de marzo, decidió enviar circulares a todos los pueblos y Hermandades, explicándoles la conveniencia y el contenido de los convenios, junto con un modelo de acta, “en el que solamente debían hacer figurar sus nombres y firmas, para poder poner en marcha el Convenio de la Hermandad, sobre los extremos que interesen”¹⁸. Sin embargo, sólo dos pueblos mostraron estar interesados. Por un lado, *Tordehumos* que simplemente transmitió su deseo de celebrar un convenio, sin realizar el esfuerzo de dejar señalados los extremos que le interesaban reflejar en el mismo. Y, por el otro, el pueblo de *Villaesper* que a la petición formulada contestó no poder celebrar convenio alguno por no tener más que cuatro trabajadores asalariados¹⁹.

Como balance final de este esfuerzo, el Sindicato sólo consiguió la firma de un convenio colectivo en el pueblo de *Villanueva de los Infantes*. Su vigencia se circunscribía a la campaña de recolección y afectaba a 20 empresas y a 50 trabajadores²⁰.

Sin duda, lo que ocurría en el campo reflejaba perfectamente lo difícil que resultaba implantar una práctica que comenzaba su andadura en un sistema donde las partes que intervenían en el mundo productivo estaban acostumbradas a ver como la autoridad política fijaba las condiciones de trabajo. Pero esta falta de interés no sólo se produjo en el ámbito rural donde, posiblemente, las transformaciones arraigan de forma más lenta, también ocurrió lo mismo en el mundo industrial donde la respuesta fue muy similar e, incluso, se podría calificar de peor puesto que en ese año no se consiguió ni

¹⁸ AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 516/1. Abril de 1960.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 516/2. 27 Junio de 1960.

un solo convenio colectivo en contra de lo que, como hemos apuntado anteriormente, ocurrió en la Agricultura.

El primer sector en visitar y en entablar conversaciones fue con el de la Construcción cuyas empresas rechazaron en bloque la idea. Tampoco consiguieron llegar a ningún tipo de acuerdo con las empresas de obras públicas, con las de tejas y ladrillos, con la *Sociedad Industrial Castellana* y, por último, con las de figuras de escayolas. Mención especial merece señalar lo ocurrido en la empresa *Electra Popular Vallisoletana*, pues sirve como ejemplo para reflejar claramente el comportamiento que en los primeros momentos adoptaron parte del empresariado vallisoletano. Tras laboriosas conversaciones celebradas con el propósito de llegar a un acuerdo que se plasmara en el primer convenio colectivo, el comportamiento “poco sindical” de la empresa que constantemente torpedeaba la negociación hizo imposible la concertación²¹.

Contrasta, pues, esta falta de interés de los empresarios vallisoletanos con la inquietud mostrada por las autoridades laborales de la provincia que, a parte de las medidas que acabamos de exponer, crearon un Servicio con un Letrado Asesor al frente para que ayudara tanto a empleadores como a sus trabajadores a iniciarse en la concertación colectiva. Además, se preocuparon de enviar circulares informativas y convenios colectivos firmados en otras provincias tanto a las empresas industriales como a sus trabajadores y, de igual manera, a los agricultores a través de la C.O.S.A²².

Pero, a qué respondía esta actitud que negaba cualquier posibilidad de concertar las relaciones laborales. La respuesta a esta pregunta la tienen los informes que la OSE elaboró con la intención de animar al empresariado a adoptar esta nueva práctica. Según los técnicos del Sindicato Vertical el motivo de este comportamiento se encontraba en la creencia de considerar la negociación colectiva como un impedimento a su progreso económico. “Por algunas empresas [señala uno de estos informes] se ha entendido que la firma de uno de estos convenios no puede hacer otra cosa que aumentar las cargas laborales que pesan sobre la empresa. Y entendiendo que su saneamiento económico

²¹ *Ibidem*.

²² *Memoria de la Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social de Valladolid. Año 1960. AHPVA. Organización Sindical. Caja 3.269.*

exige una disminución de las mismas, estiman por el momento oportuno no tramitar uno de tales convenios”²³.

Para salvar esta desconfianza e intentar hacer comprender a los empresarios la posibilidad de hacer factible la afirmación que figuraba en el artículo primero de la Ley del 58 en relación a la productividad²⁴, el Sindicato Vertical desplegó su maquinaria informativa y no escatimó en esfuerzos ante los empresarios para enviarles comunicados explicándoles la relación que existía entre la concertación de las condiciones de trabajo y el incremento de la riqueza empresarial: “Por medio de un convenio colectivo [recoge uno de estos escritos] puede Vd. [empresario], de acuerdo con los Enlaces de su empresa, y en forma obligatoria para todos los trabajadores, regular las categorías en el trabajo, las misiones en cada puesto, la facultad directora de la empresa, los rendimientos mínimos, las primas y destajos, etc. En suma, puede Vd. señalar esos rendimientos ideales con los que soñó [pues] concediendo a los trabajadores una retribución realmente digna, garantice al mismo tiempo la obtención de un rendimiento y un beneficio totalmente necesario para la estabilidad de la empresa y para mejorar el nivel de vida de absolutamente todas las personas que intervienen en la misma”²⁵.

Tras todos estos esfuerzos para vencer las reticencias iniciales, al año siguiente comenzó a imponerse la lógica de la realidad. Por lo que se puede decir que la llegada de 1961 marcó un punto de inflexión en la casi nula negociación colectiva al alcanzar este año la firma de once convenios colectivos²⁶ en oposición a lo que había ocurrido en el

²³ Informe elaborado por la Delegación Provincial de Sindicatos de Valladolid sobre problemas para que las empresas vallisoletanas acepten la práctica de concertar Convenios Colectivos. Año 1960. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 516/10.

²⁴ Recordemos como el incremento de la productividad constituye uno de los objetivos de esta regulación. Art. 1º: “Los Convenios Colectivos Sindicales tienden a fomentar el espíritu de justicia social y sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y la elevación de la productividad”. *Ley de 24 de abril de 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales*.

²⁵ *Ibidem*. Informe sobre la práctica de la negociación colectiva en Valladolid. Año 1960. En este mismo sentido se manifiesta una carta que la Vicesecretaria de Ordenación Social envía al colectivo de los empresarios vallisoletanos informándoles de la existencia en la sede de la Delegación de Sindicatos de un Departamento encargado de asesorar sobre Convenios Colectivos a todos aquellos que deseen obtener información al respecto. En esta comunicación, de nuevo, insiste en la importancia que tiene para todas las partes que intervienen en la cadena productiva la negociación de sus condiciones de trabajo: “Estamos seguros [señala la OSE] que Vd., como empresario, no buscará el éxito de la empresa en la reducción de la renta del trabajo, es decir, de retribuciones personales de toda especie; sino en el aumento de los beneficios. Su éxito no consistirá en disminuir el valor absoluto de lo abonado a los trabajadores, sino en aumentar el beneficio obtenido en proporción con estas cantidades, y con los demás gastos de explotación”. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 516/9, año 1960.

²⁶ Durante este año los Convenios Colectivos Establecidos afectaron a un total de 351 empresas y a 2.496 trabajadores. Firmándose en NICAS, en la empresa Cervezas Santander S.A., en el Sector del Comercio Textil, en el Grupo de Figuras de Escayola, en el Grupo de Derivados del Cemento y en las Hermandades Agrícolas de Medina de Rioseco, Valbuena de Duero, La Seca, Camporredondo, Villafrechós y

año anterior que, como se ha señalado anteriormente, sólo se llegó a formalizar un convenio colectivo. Y que inauguró un camino ascendente hasta conseguir la casi plena incorporación de la totalidad de las empresas y de los trabajadores a esta práctica. Así, en 1969 tan solo 12.309 trabajadores no se encontraban protegidos por un Convenio Colectivo o por una Norma de Obligado Cumplimiento²⁷. No obstante, durante los primeros años de esta década, la negociación se caracterizó por la lenta incorporación de las denominadas “grandes empresas”²⁸. En este mismo año, la única empresa grande que firma un convenio colectivo es “Nitratos de Castilla Sociedad Anónima” (NICAS)²⁹ y no será hasta el año sesenta y tres cuando lo haga FASA³⁰ y en 1964 cuando se incorpore SAVA³¹.

Castroño. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 517/1, Convenios Colectivos Establecidos en el año 1961. Junto a estos convenios, se comenzó a tramitar el de la empresa FASA, el del Grupo de Comercio de Calzado y el de la empresa “Juan Rodríguez Porrero”, que afectaban a 45 empresas y a 657 trabajadores. *Memoria de la Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid, año 1961*. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 3.269.

²⁷ *Memoria de la Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid, año 1969*. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 3.276. Principalmente, estos trabajadores desprotegidos se encuentran encuadrados, según la denominación de la OSE, en los sindicatos de Actividades Diversas (1.909), Alimentación (995), Cereales (1.622) y Transporte (3.974).

²⁸ En el resumen que la Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social redacta con el fin de elaborar la *Memoria de la Delegación de la OSE*, señala como este año comienza a notarse el interés por la negociación colectiva, resultado de toda la “larga preparación de difusión y ambientación” que llevó a cabo durante todo el año anterior. Si bien, se lamenta de las dificultades encontradas en la negociación y firma de convenios colectivos achacable al carácter de los habitantes del lugar: “No hemos de olvidar al considerar el desarrollo de los Convenios Colectivos en esta Provincia, zona eminentemente castellana, el sentido temperamental y un concepto de individualidad llevado muchas veces a campos extremos que unido al lógico recelo que normalmente se siente por lo que no se conoce, han sido circunstancias que han dificultado la firma de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo”. *Memoria de la Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid, año 1961*. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 3.269.

²⁹ *Convenios Colectivos Establecidos en el año 1961*. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 517/1.

³⁰ *Ibidem. Convenios Colectivos Establecidos en el año 1963*. Junto a esta empresa se establecieron otros diez convenios más que afectaron especialmente a los llamados convenios de ramo (Comercio de Industrias Químicas, Comercio Textil, Comercio de Papel, Mayoristas de Alimentación, Sector de la Ferretería y Similar y, por último, el de Obradores de Confitería), destacando entre todos ellos el Convenio de la Construcción y Obras Públicas por su importancia en el desarrollo económico de la provincia y por el número tan elevado de trabajadores a los que afectaba (8.466). Tampoco hay que olvidar que fue en este mismo año cuando dos de los tres periódicos de publicación diaria con los que contaba la ciudad se unieron a la práctica de la negociación colectiva: *El Norte de Castilla* y el *Diario Regional*. Sin olvidar, al único convenio agrícola que se negoció y fue firmado en la localidad de *Barcial de Lomas*. En total fueron 1.194 las empresas que establecieron ese año convenio y 10.538 trabajadores los que se vieron afectados. Por lo que al final del período las empresas afectadas por Convenio Colectivo en vigor alcanzaban ya la cifra de 2.559 y los trabajadores la de 16.552. *Memoria de la Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid, año 1963*. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 3.271.

³¹ *Ibidem. Convenios Colectivos Establecidos en el año 1964*.

3. EL LARGO CAMINO HACIA LA CONSECUCCIÓN DE UNA AUTÉNTICA CULTURA NEGOCIADORA Y REIVINDICATIVA POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

En este proceso, como ya se ha señalado, los trabajadores tuvieron que hacer frente a varias cuestiones que incidieron directamente en el retraso de la plena adopción de esta cultura. Por una parte, recordar que se vio entorpecida por la desconfianza de los empresarios vallisoletanos en una regulación que, como rezaba la Ley y su propaganda, estaba encaminada, fundamentalmente, al incremento de la riqueza empresarial y que, incluso, de forma nada disimulada ratificaba el propio Caudillo en las Cortes cuando recordaba a los trabajadores que las retribuciones salariales debían ajustarse al nivel de productividad: “Progreso laboral y mejoras salariales han de ir al compás del progreso económico caracterizado por la productividad, pues cualquier otra cosa sería hundir la empresa, sabotear el progreso económico y volver al estado de atraso y paralización del que un día partimos”³². Obviamente, este comportamiento de los empresarios se convirtió en un obstáculo que los trabajadores tuvieron que ir salvado especialmente cuando parte de las representaciones económicas durante el proceso de negociación adoptaban la estrategia de prolongarle deliberadamente. Hecho que es denunciado de continuo por las representaciones sociales: “... Las representaciones económicas, como inicialmente van forzadas porque en ningún momento han surgido las solicitudes de Convenio del seno de las mismas, la tendencia de éstas es a dilatar y entorpecer muchas veces las diligencias iniciales de discusión de los Convenios”³³. Así, no es de extrañar que en algunos casos las negociaciones se alargaran durante más de un año, como ocurrió con el primer convenio de la empresa FASA cuyas deliberaciones comenzaron en el año 1961³⁴ y terminaron en marzo de 1963 salvando un conflicto colectivo latente y dando carácter contractual a los beneficios concedidos

³² Manifestación recogida en un escrito de conclusiones redactado a petición de la Junta de la Sección Social del Sindicato Provincial de Industrias Químicas y aprobado por unanimidad en dicha Junta y que consta en el Acta de fecha 22 de Noviembre de 1963. “*Convenios Colectivos Sindicales. Su importancia en la actualidad coyuntura Económica y Social de España*”. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 2.979/1.

³³ *Memoria de la Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid, año 1962*. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 3.270.

³⁴ *Memoria de la Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid, año 1961*. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 3.269.

unilateralmente por la empresa³⁵. En otras ocasiones, como en los “convenios colectivos de ámbito reducido” la resistencia al pacto por parte de las representaciones económicas se fundamentaba en entender que con la firma de un convenio colectivo “... se autolimita competitivamente situándose en inferioridad de condiciones respecto a otras empresas o zonas de la misma actividad, ajena al Convenio, las cuales producen más barato al abonar salarios inferiores”, por lo que los empresarios vallisoletanos preferían “el convenio de ámbito nacional o la Orden Ministerial igualatoria de todas las industrias del ramo”³⁶.

Por otro lado, a esta falta de colaboración de parte del empresariado vallisoletano se une un hecho fundamental como es la escasa cultura negociadora que presentaban los trabajadores vallisoletanos. Pues, como al resto de los trabajadores españoles, la Dictadura les impuso una conducta pasiva cuando se trataba de establecer sus condiciones de trabajo al obligarles a aceptar la normativa que al respecto había establecida. Hecho que les obligó en un primer momento a incorporarse a un proceso de aprendizaje que, paradójicamente, obtuvieron a través de la propia institución franquista. Así, les llevó no sólo a informarse a través de los medios que facilitaba la OSE sino, también, a formarse dentro de sus escuelas. En este sentido, a partir del año 1961, según el propio Sindicato Vertical, cada vez eran más los trabajadores que buscaban información sobre la negociación colectiva en el Departamento de Convenios³⁷. Y los cargos representativos sociales los que participaban en los llamados “Cursos de Formación”³⁸.

Sin embargo, y pese a la importancia que estas prácticas podían tener en la adopción paulatina de la cultura negociadora, lo cierto es que durante los años sesenta, por un lado, como ya ha sido indicado, la falta de implantación de unas centrales sindicales clandestinas con suficiente representatividad entre los trabajadores y, por el otro, la prohibición gubernativa de celebrar asambleas, impidió que los trabajadores participaran directamente en la elaboración de sus convenios colectivos dejando esta tarea en las manos de sus representantes, que en la mayor parte de los casos se

³⁵ *Parte mensual de actividades correspondiente a marzo de 1963*. Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 517.

³⁶ *Escrito del Letrado Asesor, Juan García Mateo, Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid*. 21 de Septiembre de 1964. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 2. 979/1.

³⁷ *Memoria de la Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid, año 1961*. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 3.269.

³⁸ *Memoria de la Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid, año 1962*. AHPVA, *Organización Sindical*, Caja 3.270.

encontraban adoctrinados por el Régimen. Pese a ello, estos años se pueden considerar el punto de arranque de esa cultura negociadora y reivindicativa que se manifestó en la firma de numerosos convenios y en el nacimiento de los primeros conflictos colectivos que surgieron al socaire de la firma de estas normas colectivas.

Durante el año 1964, sin llegar a conseguir la categoría de conflicto colectivo, los trabajadores de las empresas *NICAS*, *SAVA* y la “*Azucarera Santa Victoria*” plantearon una crisis laboral con motivo de la firma de sus respectivos convenios colectivos³⁹. Pero será en 1969 cuando en Valladolid se inaugure definitivamente el conflicto colectivo nacido del desentendimiento de trabajadores y empresarios ante una negociación colectiva. El conflicto surgió en la empresa automovilística *SAVA*, cuyos trabajadores pararon su producción durante los días 25 y 26 de abril “ante la negativa por parte de la empresa de conceder el más pequeño aumento económico en el Convenio Colectivo”⁴⁰.

CONCLUSIÓN

En el camino hacia la participación en la regulación de sus condiciones laborales, los trabajadores vallisoletanos tuvieron que hacer frente a dos cuestiones importantes. Por un lado, a la falta de colaboración que presentaron en un primer momento los empresarios. Y, por el otro, a la inexistencia de una cultura negociadora que unida a la débil oposición sindical, les obligó a aceptar las negociaciones que les eran ajenas pues sólo sus representantes podían intervenir en la negociación y que, en la mayor parte de los casos, el resultado de las mismas no era la consecuencia de la consulta previa con sus compañeros. Sin embargo, a estos años no se le puede negar la importancia que tuvieron en la práctica negociadora de la década siguiente, en el sentido de constituirse en una escuela necesaria que desembocó en un sistema donde los trabajadores directamente, a través del fenómeno asambleario, o indirectamente, valiéndose de las centrales sindicales clandestinas, participaron en el establecimiento de sus condiciones de trabajo.

³⁹ *Memoria de la Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid, año 1964*. AHPVA, Organización Sindical, Caja 3.272.

⁴⁰ *Memoria de la Delegación Provincial de la Organización Sindical de Valladolid, año 1969*. AHPVA, Organización Sindical, Caja 3.276.