



## ARTÍCULOS

### CORPORATIVISMO Y FASCISMO. LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES AUTORITARIOS EN LA EUROPA DE ENTREGUERRAS

### Corporatism and Fascism. Authoritarian labor relations systems in interwar Europe

Francisco Bernal García

Universidad de Sevilla

[fbernal@us.es](mailto:fbernal@us.es)

Recibido: 29/10/2015 - Aceptado: 27/04/2016

#### Cómo citar este artículo/Citation:

Francisco BERNAL GARCÍA (2017), "Corporativismo y Fascismo. Los sistemas de relaciones laborales autoritarios en la Europa de entreguerras", *Hispania Nova*, 15, págs. 45 a 75,

DOI: <https://doi.org/10.20318/hn.2017.3480>

**Copyright:** © HISPANIA NOVA es una revista debidamente registrada, con ISSN 1138-7319 y Depósito Legal M 9472-1998. Los textos publicados en esta revista están –si no se indica lo contrario– bajo una licencia [Reconocimiento-Sin obras derivadas 3.0 España](http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es) de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos y comunicarlos públicamente siempre que cite su autor y la revista y la institución que los publica y no haga con ellos obras derivadas. La licencia completa se puede consultar en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es>

**Resumen:** Durante el período de entreguerras Italia, Austria, Portugal, Alemania y España pusieron en marcha procesos de institucionalización de las relaciones laborales bajo premisas autoritarias. Dichos procesos pretendían constituir una alternativa tanto al paradigma de mercado libre de trabajo característico del capitalismo liberal, como a los procesos de institucionalización de tipo pluralista que, contemporáneamente, se estaban llevando a cabo en regímenes democráticos. En este artículo estudiaremos las raíces ideológicas y los desarrollos institucionales de tales experiencias, prestando una especial atención al caso español. Asimismo, señalaremos sus similitudes y diferencias, con la finalidad de elaborar un modelo que pueda resultar útil para la interpretación histórica del autoritarismo laboral.

**Palabras clave:** Corporativismo – Fascismo – Período de entreguerras – Sistemas de relaciones laborales.

**Abstract:** During the interwar period Italy, Austria, Portugal, Germany and Spain implemented processes of institutionalization of labor relations under authoritarian premises. Those processes intended to be an alternative both to the liberal capitalistic principle of free labor market and to the pluralistic processes of institutionalization that, contemporarily, were taking place in democratic countries. In this article we will discuss the ideological roots and the institutional developments of those experiences, paying special attention to the Spanish case. Finally, we will underline their similarities and differences, in order to elaborate a model that can be useful for the historical interpretation of labor authoritarianism.

**Keywords:** Corporatism – Fascism – Interwar period – Labor relations systems

## CORPORATIVISMO Y FASCISMO. LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES AUTORITARIOS EN LA EUROPA DE ENTREGUERRAS

### 1. INTRODUCCIÓN

Tras la I Guerra Mundial diferentes regímenes democráticos europeos favorecieron la institucionalización de las relaciones laborales mediante la promoción de mecanismos de negociación colectiva asentados sobre la premisa de la libre asociación de trabajadores y empresarios, adoptando el Estado un papel de garante de los acuerdos alcanzados por éstos.<sup>1</sup> De esta forma, promovían una institucionalización corporatista de las relaciones laborales que pretendía poner fin al paradigma de mercado libre de trabajo que había sido característico del capitalismo liberal decimonónico.<sup>2</sup> En Alemania el Decreto de Acuerdos Colectivos de 1918 convirtió a los convenios colectivos en vinculantes para las partes, mientras que en Francia la Ley de Convenios Colectivos de 1919 hizo que los mismos fuesen obligatorios para todos los trabajadores, incluso para aquellos que no estaban sindicados.<sup>3</sup>

Mediante estos procesos de institucionalización se perseguía obtener unas relaciones laborales más predecibles por la vía de encauzar el conflicto a través de instituciones permanentes de negociación, algo que era percibido como necesario después de que la I Guerra Mundial hubiese hecho aflorar nuevas demandas sociales de democratización y bienestar que las instituciones liberales tradicionales no estaban en disposición de satisfacer.<sup>4</sup> La propia contienda bélica había impulsado la idea de que unas relaciones laborales institucionalizadas eran viables. Los sindicatos obreros, renegando de sus iniciales planteamientos pacifistas, habían colaborado activamente en el

---

<sup>1</sup> Thilo RAMM, “El nuevo orden del Derecho del Trabajo, 1918-1945”, en B. HEPPLÉ (comp.), *La formación del Derecho del Trabajo en Europa. Análisis comparado de la evolución de nueve países hasta el año 1945*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, pp. 337-360.

<sup>2</sup> En este artículo utilizaremos el término “corporativismo” para referirnos a los procesos de institucionalización de la negociación colectiva llevados a cabo en regímenes democráticos y “corporativismo” para señalar los llevados a cabo en regímenes autoritarios. Seguimos, de este modo, la recomendación de Salvador GINER y Manuel PÉREZ YRUELA, “Sobre el origen, naturaleza y modalidades del corporativismo”, en M. PÉREZ YRUELA y S. GINER (eds.), *El corporativismo en España*, Barcelona, Ariel, 1988, pp. 17-65. Otra posibilidad sería diferenciar entre “corporativismo consensuado” y “corporativismo autoritario”: Peter J. WILLIAMSON, *Varieties of Corporatism. A Conceptual Discussion*, 2ª ed., Cambridge, CUP, 2009.

<sup>3</sup> Sobre el caso francés: Claude DIDRY, *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du XXe siècle*, Paris, EHESS, 2002. Una comparación entre Alemania y Francia : Sabine RUDISCHHAUSER, “Action publique et sciences sociales: les débuts du droit des conventions collectives en France et en Allemagne, 1900-1918/19”, en A. CHATRIOT et al. (eds.), *Les politiques du travail (1906-2006): acteurs, institutions, réseaux*, Rennes, PUR, 2006, pp. 313-327.

<sup>4</sup> Gregory M. LUEBBERT, *Liberalismo, fascismo o socialdemocracia. Clases sociales y orígenes políticos de los regímenes de la Europa de entreguerras*, Zaragoza, PUZ, 1997, pp. 333 y ss.

sostenimiento de la producción bélica, mientras que los Estados habían asumido extensas competencias en lo referente a la regulación de horarios y condiciones de trabajo.<sup>5</sup>

En realidad, desde finales del siglo XIX el capitalismo liberal venía mutando en diferentes formas de capitalismo nacional en las que los mercados de bienes y servicios se veían sometidos a una creciente protección y en las que la toma de decisiones era cada vez más resultado de acuerdos adoptados en el seno de grupos de interés. En este contexto, la conveniencia de que también el trabajo fuese sustraído al libre mercado era sentida no sólo por los sindicatos de trabajadores y por ciertos gobernantes, sino también por algunos de los principales grupos empresariales de las distintas economías nacionales europeas.<sup>6</sup>

Si del plano económico pasamos al político, observaremos que el tránsito del siglo XIX al XX se caracteriza también por una profunda crisis de las instituciones liberales. En todo el continente europeo el principio de representación basada en el individuo es seriamente cuestionado, poniéndose en marcha una búsqueda de nuevas formas de representación articuladas en base a las realidades colectivas. La creciente tendencia de los profesionales y los funcionarios a organizarse y a perseguir que sus organizaciones fuesen reconocidas por el Estado constituía una manifestación destacada de este fenómeno.<sup>7</sup>

Todo parecía indicar que se estaba produciendo una transición desde un modelo de capitalismo que contemplaba al individuo como actor preferente en la vida económica a una nueva forma de capitalismo, más organizada, en la que se aceptaba la existencia de intereses colectivos enfrentados que, sin embargo, podían llegar a acuerdos a través de la negociación. Y todo parecía indicar que esa institucionalización de la negociación habría de realizarse sobre bases pluralistas y democráticas.

Sin embargo, la crisis sufrida por el sistema democrático en la Europa de entreguerras introdujo en este proceso distorsiones inesperadas. En aquellos países donde las democracias dejaron paso a dictaduras el proceso de institucionalización de las relaciones laborales se asentó sobre bases distintas: no ya sobre el libre acuerdo entre las partes sometido al arbitraje del Estado, sino sobre la imposición coercitiva del Estado a las partes. Surgió, de este modo, una vía autoritaria hacia la institucionalización de las relaciones laborales a la que podemos englobar bajo el concepto de “autoritarismo laboral”.

En Italia, Austria y Portugal se desarrollaron procesos de institucionalización corporativista –es decir, en clave autoritaria– de las relaciones laborales, bien distintos de los procesos de institucionalización corporatista –en clave democrática– que habían sido puestos en marcha en Alemania o Francia. El corporatismo democrático y el corporativismo autoritario constituyeron vías antitéticas para la superación del orden institucional del capitalismo liberal. La primera generó instituciones pluralistas, avaladas por gobiernos respaldados por el sufragio universal, y en las que participaban sindicatos y asociaciones patronales que contaban con el respaldo mayoritario de los

---

<sup>5</sup> Maurizio BETTINI, “Le relazioni industriali durante la prima guerra mondiale”, *Studi storici: rivista trimestrale dell’Istituto Gramsci*, vol. 34, nº 2-3 (1993), pp. 529-570.

<sup>6</sup> Steven TOLLIDAY y Jonathan ZEITLIN, “Introduction. Employers and industrial relations between theory and history”, en S. TOLLIDAY y J. ZEITLIN (eds.), *The Power to Manage? Employers and Industrial Relations in Comparative Historical Perspective*, London, Routledge, 1991, pp. 1-31.

<sup>7</sup> Francisco VILLACORTA BAÑOS, “El poder corporativo”, en M. MENÉNDEZ ALZAMORA (coord.), *Sobre el poder*, Madrid, Tecnos, 2007, pp. 209-244. Del mismo autor, un análisis del caso español en: *Profesionales y burócratas. Estado y poder corporativo en la España del siglo XX, 1890-1923*, Madrid, Siglo XXI, 1989.

grupos sociales a quienes representaban. Mientras que la segunda se basó en instituciones de carácter restringido, impuestas por gobiernos dictatoriales, y en las que se había realizado una selección previa de los actores representados, excluyéndose a aquellos que no eran del agrado del poder político.<sup>8</sup>

En este artículo vamos a describir los rasgos principales que adoptaron los modelos de institucionalización de las relaciones laborales en cinco países que transitaron la vía del autoritarismo laboral durante el período de entreguerras: Italia, Austria, Portugal, Alemania y España. Señalaremos las similitudes y diferencias existentes entre ellos y, a partir de las mismas, elaboraremos un modelo que pueda resultar útil como instrumento analítico de los procesos de institucionalización de las relaciones laborales en clave autoritaria.

## **2. DE LA NOSTALGIA POR UN PASADO PREINDUSTRIAL AL ANTILIBERALISMO MODERNO: LAS IDEOLOGÍAS DEL CORPORATIVISMO HASTA LA I GUERRA MUNDIAL**

Las ideas del corporativismo surgieron durante la primera mitad del siglo XIX como una reacción contra las revoluciones liberales. A medida que el liberalismo fue imponiendo el principio de libertad de trabajo, sus oponentes se embarcaron en la defensa de un retorno a los gremios de la época preindustrial, conocidos en muchos casos como “corporaciones”. El corporativismo suponía, por tanto, una impugnación de la idea de mercado libre de trabajo y del proceso de desregulación a que el liberalismo venía sometiendo a las relaciones laborales desde el inicio de siglo. Frente a ello, oponía una visión idealizada de la organización laboral anterior a las revoluciones, la cual concebía como un sistema aconflictivo que garantizaba la armonía social.<sup>9</sup>

Entre finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX vamos a asistir a una actualización de la ideología corporativista, la cual dejará de expresarse como evocación nostálgica del pasado, para insertarse en los discursos políticos del antiliberalismo de fin de siglo. El corporativismo de fin de siglo fue capaz de articular una propuesta de institucionalización de las relaciones laborales que, con matices, pasó a ser defendida por todos sus partidarios. Dicha propuesta contemplaba un esquema organizativo en dos niveles. El primero estaría conformado por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones patronales, mientras que en el segundo se encontraría la “corporación”. En ella se reunirían los representantes de los sindicatos y las asociaciones patronales, con la finalidad de elaborar

---

<sup>8</sup> Nos apartamos, por lo tanto, de la interpretación de Charles S. MAIER, quien en su obra clásica *La refundación de la Europa burguesa. Estabilización en Francia, Alemania e Italia en la década posterior a la I Guerra Mundial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, desarrolla la tesis de que, durante la década de 1920, el “corporativismo” cumplió funciones muy similares, tanto en Francia y Alemania, como en Italia, a pesar de que en los dos primeros países se desarrolló en un contexto democrático y en el último, no. Maier insiste en que las fórmulas “corporativas”, independientemente del contexto político en que se desarrollaron, sirvieron para “estabilizar” la Europa burguesa, asegurando la pervivencia del “statu quo” socio-económico de preguerra y bloqueando las reivindicaciones transformadoras que el movimiento obrero había planteado una vez finalizada la contienda. Desde nuestro punto de vista, las experiencias de institucionalización de las relaciones laborales desarrolladas en Francia o Alemania, si bien no satisficieron todas las aspiraciones que los sindicatos y partidos obreros habían planteado, fueron más allá de la mera “restauración” de los equilibrios preexistentes, introduciendo mecanismos de toma de decisiones más democráticos que, incipientemente, se adelantaron a la más plena configuración del Estado social que habría de producirse tras la II Guerra Mundial.

<sup>9</sup> Stephan L. KAPLAN y Philippe MINARD, “Le corporatisme, idées et pratiques: les enjeux d’un débat incessant”, en S.L. KAPLAN y P. MINARD (eds.), *La France, malade du corporatisme? XVIIIe - XXe siècles*, Paris, Berlin, 2004, pp. 5-31.

el contrato de trabajo, no en función de la ley de la oferta y la demanda, ni como resultado de presiones de las partes –huelga o cierre patronal-, sino en base a criterios de interés social y nacional.

Este nuevo corporativismo encontró eco en dos corrientes antiliberales muy concretas: el catolicismo social y el nacionalismo.<sup>10</sup> Nacido a raíz de la toma de conciencia del proceso de descristianización que estaban experimentando las masas trabajadoras, el catolicismo social incorporó el proyecto corporativista como una vía para servir de freno a la penetración de la ideología socialista.<sup>11</sup> La encíclica *Rerum novarum*, publicada por León XIII en 1891, supuso un fuerte impulso a la difusión del ideario corporativo en el mundo católico. Si bien no abordaba explícitamente la cuestión del ordenamiento corporativo, sí exponía los postulados que constituían su sustrato ideológico, particularmente una concepción organicista de la sociedad de donde se derivaba la idea de que patronos y trabajadores desarrollaban funciones complementarias, iguales en dignidad pero diferentes en naturaleza, lo que hacía necesarios armonizarlos en aras del buen orden social.<sup>12</sup>

Los defensores del catolicismo social desarrollaron diferentes visiones acerca de cómo debía llevarse a la práctica un régimen corporativo ideal, pero todos ellos coincidieron en interpretar el mismo como una expresión autónoma de la sociedad y no como resultado de la iniciativa del Estado. Ello se correspondía con la afirmación –básica en la sociología católica- del derecho preferente de las entidades “naturales” de la sociedad sobre el Estado. Defendían, por lo tanto, un “corporativismo societario” que confiaba en la capacidad de la sociedad para autorregularse, sin necesidad de un omnipresente control por parte del aparato estatal.<sup>13</sup>

Junto con el catolicismo social, la otra corriente ideológica que actuó como catalizadora de los planteamientos corporativistas fue el nacionalismo. El cambio de siglo asistió al nacimiento de un nacionalismo antisistema cuyo *leit-motiv* fue la crítica a las instituciones liberales. Grupos como la Liga Pangermanista –*Alldeutscher Verband*- y la Acción Francesa –*Action Française*-, fundados en 1891 y 1899 respectivamente, marcaron la pauta de este nuevo nacionalismo que sería seguida

---

<sup>10</sup> Aunque el catolicismo social y el nacionalismo antiliberal fueron las corrientes ideológicas que marcaron la pauta del nuevo corporativismo, existieron ideologías de naturaleza muy diversa que reclamaron para sí el término de “corporativismo”. Así, existió un “corporativismo de izquierdas” que veía en la auto-organización obrera una forma de superación del capitalismo que evitase la centralización estatista implícita en la ortodoxia marxista. El “guildismo” británico fue su principal manifestación; véase: Frances HUTCHINSON y Brian BURKITT, *The Political Economy of Social Credit and Guild Socialism*, London and New York, Routledge, 1997, en especial pp. 115-128. Existió, incluso, un “corporativismo liberal” que vio en la participación política a través de grupos organizados la vía idónea para reformar y apuntalar el orden liberal. La filosofía krausista, de gran influencia sobre sectores destacados de la intelectualidad española, asumió tales postulados; véase: Miguel Ángel PERFECTO GARCÍA, “El corporativismo en España: desde los orígenes a la década de 1930”, *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, nº 5 (2006), pp. 185-218.

<sup>11</sup> En Francia, desde la década de 1870, venía destacando la labor del grupo de *L'Association Catholique*, con figuras como Frédéric Le Play, René de la Tour du Pin o Albert de Mun; véase: Matthew H. ELBOW, *French Corporative Theory, 1789-1948. A Chapter in the History of Ideas*, New York, Columbia University Press, 1953.

<sup>12</sup> Philippe LEVILLAIN, “L'écho des écoles du catholicisme social dans l'encyclique *Rerum novarum*”, *Publications de l'École française de Rome*, vol. 232, nº 1 (1997), pp. 107-131.

<sup>13</sup> La distinción entre corporativismo “societario” y “de Estado”, en: Philippe C. SCHMITTER, “Still the Century of Corporatism?”, en F.B. PIKE y T. STRICHT (eds.), *The New Corporatism. Social-Political Structures in the Iberian World*, Notre Dame, University of Notre Dame, 1974, pp. 85-131.

posteriormente por la *Associazione Nazionale Italiana* (ANI), creada en 1910 e *Integralismo Lusitano*, fundado en Portugal en 1914.<sup>14</sup>

Estas organizaciones tenían en común una concepción organicista de la nación según la cual ésta debía ser entendida como un cuerpo compuesto por una serie de “órganos”, cada uno de los cuales desempeñaba una función. Para que la nación alcanzase su plenitud resultaba imprescindible que dichos órganos actuaran de una manera armónica, dado que el conflicto entre ellos no hacía sino debilitarla.

En líneas generales, el corporativismo nacionalista compartía la desconfianza hacia el Estado característica de los círculos socialcatólicos. La centralización y la burocratización habían sido instrumentos del Estado liberal en su proceso de afianzamiento, mientras que el régimen corporativo apuntaba hacia la auto-organización de las categorías sociales. Sin embargo, el antiestatismo corporativista no dejaba de plantear una incógnita que resultaba difícil despejar. ¿Cómo lograr que las instituciones corporativas actuaran de una manera coordinada en aras de una mayor “justicia social” o de la “fortaleza nacional” sin una firme autoridad estatal que impusiese la disciplina del pacto y que reprimiese los intentos de sustituirla por el choque abierto? La I Guerra Mundial iba a imprimir un giro determinante a las ideologías corporativistas que permitiría ir aclarando esta cuestión.

### **3. EL AUGE DE LOS CORPORATIVISMOS EN EL PERÍODO DE ENTREGUERRAS**

Las dos décadas que siguieron al final de la I Guerra Mundial colocaron al corporativismo en una posición de privilegio. Por una parte, se desarrolló una intensa actividad ideológica en torno a sus postulados, que los convirtió en *mot d'ordre* de la vida política europea. Por otra parte, aparecieron los primeros regímenes que llevaron a la práctica dichos postulados.

El triunfo de la revolución soviética en 1917 y la constitución de partidos comunistas en todo el continente europeo a partir de 1920; la oleada de huelgas que asoló a Europa entre 1918 y 1920; y la crisis de legitimidad experimentada por las democracias como consecuencia de su dificultad para satisfacer las demandas de la nueva política de masas, constituyeron el caldo de cultivo para este reforzamiento de la ideología corporativista. La consolidación de la Rusia soviética exigía el despliegue de nuevos mecanismos de protección que el Estado liberal, se pensaba, no estaba en disposición de proporcionar. En este contexto, un nuevo modelo de Estado corporativo fue visto por muchos como la salvaguarda frente a la “amenaza comunista”.

Este auge del corporativismo vino a coincidir en el tiempo con las experiencias corporatistas que, incipientemente, se estaban poniendo en marcha en diferentes países europeos. Sin embargo, los partidarios del corporativismo autoritario siempre se caracterizaron por su radical rechazo a este tipo de soluciones. Este rechazo puede parecer paradójico si tenemos en cuenta que los procesos de institucionalización corporatista avanzaban en una línea que venía siendo preconizada por los corporativistas desde finales del siglo XIX: la reunión de los representantes de trabajadores y

---

<sup>14</sup> Sobre la Liga Pan-Germánica: Roger CHICKERING, *We Men who Feel Most German: A Cultural Study of the Pan-German League, 1886-1914*, Boston, Allen & Unwin, 1984. Sobre Acción Francesa: Victor NGUYEN, *Aux origines de l'Action Française. Intelligence et politique à l'aube du XXe siècle*, Paris, Fayard, 1991. Sobre la ANI: Alexander J. DE GRAND, *The Italian Nationalist Association and the Rise of Fascism in Italy*, Lincoln, University of Nebraska Press, 1978. Sobre *Integralismo Lusitano*: Rui BRANCO, “Futurismo del passato. L'integralismo lusitano all'inizio del Novecento”, *Passato e Presente*, nº 62 (2004), pp. 33-56.

empresarios en organismos permanentes de negociación. Para comprender tal rechazo debemos tener presente que los procesos de institucionalización corporatista reconocían el derecho de los sindicatos obreros de izquierda -en su mayoría, socialistas- a participar en las instituciones de negociación colectiva y a recurrir a un cierto grado de conflictividad legal como forma de fortalecer sus posicionamientos en las mismas. Esta presencia socialista nunca fue del agrado de los partidarios del corporativismo, quienes juzgaron que la misma actuaba como un "caballo de Troya" que aquéllos introducían en los sistemas democráticos como un primer paso hacia una futura revolución. Este argumento pudo calar especialmente en países donde la creación de instituciones corporatistas no se vio acompañada de una inmediata atenuación de la conflictividad social, o allí donde el movimiento socialista contaba con sectores radicalizados que rechazaban la participación en dichas instituciones por considerarla una forma de "colaboracionismo". En cualquier caso, la crítica de los corporativistas a la institucionalización corporatista nos revela que para éstos la cuestión clave no era qué modelo de instituciones había que adoptar para armonizar capital y trabajo, sino qué actores debían ser autorizados para operar en tales instituciones.

El rechazo de los corporativistas a toda posible participación socialista en las nuevas instituciones de negociación colectiva implicaba también un posicionamiento claro contra toda transformación del orden capitalista en un sentido socializante. El corporativismo perseguía la puesta en marcha de nuevos mecanismos de regulación de las relaciones laborales que eliminasen los componentes de incertidumbre y conflicto inherentes al modelo liberal, pero dejaba intactas el núcleo central de las relaciones sociales capitalistas, en particular el derecho de propiedad y la subordinación del factor trabajo al capital. Por el contrario, las organizaciones socialistas del período de entreguerras, incluso aquellas que habían optado explícitamente por la vía reformista, tenían en su horizonte la construcción de una nueva economía asentada sobre la primacía del trabajo.<sup>15</sup> El marcado carácter antisocialista de la ideología corporativista determinó que, ya desde comienzos del siglo XX, se produjesen confluencias entre la misma y asociaciones patronales particularmente interesadas en frenar el avance de los sindicatos socialistas.<sup>16</sup>

El deseo de excluir al sindicalismo obrero de izquierdas de las instituciones llevó a los partidarios del corporativismo a plantearse el problema de la selección de actores y ello les condujo, asimismo, a replantearse la cuestión del papel del Estado. Tras la I Guerra Mundial el concepto de corporativismo va a aparecer cada vez más asociado a expresiones como "Estado fuerte" o "Estado autoritario", hasta el punto de que podemos hablar del abandono del paradigma "societario" en beneficio de un "corporativismo de Estado". El Estado va a asumir una posición central en el nuevo corporativismo en cuanto agente encargado de seleccionar a los actores que van a participar en las instituciones de negociación. En la medida que no se considera conveniente que todos los actores estén habilitados para participar en las mismas, resulta indispensable que exista un "árbitro" que otorgue "licencias" a aquellos que sí pueden participar y que excluya a quienes no deben hacerlo. A despecho de

---

<sup>15</sup> Sheri BERMAN, *The Social Democratic Moment: Ideas and Politics in the Making of Interwar Europe*, Cambridge, Harvard University Press, 1998, pp. 1 y ss.

<sup>16</sup> Así, Dennis SWEENEY ha puesto de relieve cómo, ante la constatación de la creciente ineficacia de las políticas paternalistas a la hora de frenar la expansión del sindicalismo obrero, los industriales del Sarre se interesaron, a partir de los años iniciales del siglo XX, por los paradigmas corporativistas: *Work, Race, and the Emergence of Radical Right Corporatism in Imperial Germany*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, 2009, en especial pp. 168-199.

sus anteriores proclamas antiestatistas, los corporativistas van a reconocer que sólo el Estado posee la autoridad y los recursos suficientes para desempeñar esa labor.<sup>17</sup>

Quizás sea en los planteamientos del sociólogo austriaco Othmar Spann donde observemos, de una manera más patente, el creciente estatismo asumido por los planteamientos corporativistas. Spann apostaba por una organización corporativa de la economía compatible con un Estado autoritario con competencias ilimitadas en la esfera política. Desde su punto de vista, era el Estado el que otorgaba sentido a las entidades menores que lo componían, y no al revés, como defendía la escuela católica.<sup>18</sup> Idéntica deriva estatista es observable en el rumano Mihail Manoilescu, el profeta del “siglo del corporativismo”, cuya concepción del ordenamiento corporativo era la de una organización de las fuerzas económicas, sociales y culturales de la nación que gozaría de una personalidad jurídica diferente a la del Estado, pero que tendría como finalidad colaborar con éste.<sup>19</sup>

Si de los planteamientos de los ideólogos pasamos a las organizaciones que ejercieron una influencia directa sobre los avatares políticos, encontraremos la misma tendencia a la confluencia entre corporación y Estado. El caso de la ANI resulta paradigmático. En 1914, durante un congreso celebrado en Milán, esta organización adoptó el programa corporativista elaborado por Alfredo Rocco. Este jurista romano declaraba que la finalidad del régimen corporativo no era reducir el papel del Estado, sino contribuir a su fortalecimiento. Para Rocco las corporaciones debían ser instrumentos al servicio del Estado, al cual proporcionarían el apoyo técnico necesario para cumplir su función.<sup>20</sup> Lejos de constituir una interpretación personal más, los postulados de Rocco estaban llamados a tener una repercusión fundamental. La integración de la ANI en el *Partito Nazionale Fascista* (PNF), en 1923, colocó a sus ideólogos en una posición de privilegio dentro del naciente régimen fascista italiano, ejerciendo una notable influencia sobre la conformación de sus instituciones.<sup>21</sup>

A través de la ANI, el corporativismo se incorporó al bagaje conceptual y programático del fascismo italiano y ello, a su vez, tuvo consecuencias de alto impacto sobre la ideología corporativista. Desde el exterior, ésta pasó a ser percibida como “fascista”, lo cual no era exacto, dado que su desarrollo histórico era anterior al fascismo. Pero al mismo tiempo el corporativismo fascista italiano se convirtió en una referencia inexcusable: se trataba del corporativismo “realmente existente”, el que desarrollaba políticas que alcanzaban plasmación en la práctica. Ello contribuyó a “fascistizar” las distintas propuestas corporativistas que convivían en Europa.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> El papel fundamental que juega en los sistemas corporativos la potestad del Estado para otorgar una “licencia” a las opciones que aspiran a participar en sus instituciones es puesto de relieve en: Peter J. WILLIAMSON, *Corporatism in Perspective. An Introductory Guide to Corporatist Theory*, London, SAGE, 1989, pp. 28-32.

<sup>18</sup> John G. HAAG, “Othmar Spann and the Quest for a True State”, *Austrian History Yearbook*, vol. XII-XIII, pt. 1 (1976-1977), pp. 227-250.

<sup>19</sup> Sergio FERNÁNDEZ RIQUELME, *Corporativismo y política social en el siglo XX: un ensayo sobre Mihail Manoilescu*, Murcia, Isabor, 2005.

<sup>20</sup> Giulia SIMONE, *Il Guardasigilli del regime. L'itinerario político e culturale di Alfredo Rocco*, Milano, Franco Angeli, 2012, en especial pp. 113 y ss.

<sup>21</sup> El vínculo entre corporativismo nacionalista y corporativismo fascista es subrayado en: Carlo VALLAURI, *Le radici del corporativismo*, 2ª ed., Roma, Bulzoni, 1986.

<sup>22</sup> António COSTA PINTO, “Fascism, Corporatism and the Crafting of Authoritarian Institutions in Inter-War European Dictatorships”, en A. COSTA PINTO y A. KALLIS (eds.), *Rethinking Fascism and Dictatorships in Europe*, London, Palgrave MacMillan, 2014, pp. 87-117.

Incluso en el ámbito del catolicismo social, donde la opinión ortodoxa siguió siendo partidaria del “corporativismo societario”, se observa esta fascistización y esta creciente confianza en el Estado como árbitro de un nuevo orden social. Así, entre los autores católicos fue habitual encontrar razonamientos que insistían en que, a pesar de que el “societarismo” era lo ideal, la realidad mostraba que los “prejuicios clasistas” se encontraban tan arraigados que una colaboración corporativa nacida por libre decisión de trabajadores y empresarios resultaba imposible. En consecuencia, se imponía que el Estado asumiese “temporalmente” la labor de tutelar las instituciones corporativas, velando por que funcionasen de acuerdo con los principios de colaboración entre clases y expulsando de las mismas a aquellos grupos que pretendiesen utilizarlas para fines ajenos a su función armonizadora.

El peso que el Estado había ganado en las formulaciones corporativistas era indisoluble del éxito del fascismo italiano y de la repercusión que éste había obtenido en la derecha antiliberal europea.<sup>23</sup> Pero la deriva estatista era también resultado de un “pacto con la realidad” por parte de los ideólogos corporativistas. Mientras el corporativismo había sido una ideología abstracta que alimentaba movimientos de oposición al orden establecido, la idea de una sociedad auto-organizándose había conservado su fuerza, pero ahora llegaba el momento de las realizaciones prácticas y se imponía la realidad de que sólo a través de un Estado autoritario era posible llegar al orden corporativo.

#### **4. ITALIA: CORPORATIVISMO Y FASCISMO**

Antes de la llegada al poder del fascismo, en 1922, en Italia no había existido un sistema institucionalizado de negociación colectiva. Finalizada la I Guerra Mundial, el Estado liberal no propició una confluencia de empresarios y sindicatos en torno a instituciones permanentes que permitieran la negociación de contratos colectivos. El movimiento sindical italiano estaba dominado por la socialista *Confederazione Generale del Lavoro* (CGL), si bien existían organizaciones minoritarias de carácter sindicalista-revolucionario, anarcosindicalista y católico. En el ámbito patronal, la organización de referencia era la *Confindustria*, que agrupaba a los principales empresarios industriales. Como era habitual en los sistemas liberales de baja institucionalización, las relaciones laborales estaban marcadas por una alta conflictividad, a menudo provocada por la necesidad de los sindicatos de hacerse reconocer como interlocutores por la patronal.<sup>24</sup>

El régimen fascista se propuso poner fin a esta situación llevando a cabo una institucionalización en clave autoritaria de las relaciones laborales que garantizase que las mismas transcurriesen por cauces no conflictivos. Para lograrlo, recurrió a la tradición del pensamiento corporativista.

Sin embargo, la asimilación del corporativismo por parte de la ideología del fascismo italiano no se llevó a cabo sin conflictos internos. De hecho, en el corporativismo fascista vinieron a encontrarse dos corrientes ideológicas que no siempre persiguieron los mismos objetivos: el sindicalismo fascista y el corporativismo nacionalista tal y como había sido formulado por la ANI. El sindicalismo fascista tenía su origen en grupos de sindicalistas revolucionarios que, en vísperas de la I Guerra Mundial, habían

---

<sup>23</sup> Martin BLINKHORN, “Introduction: Allies, rival or antagonists? Fascists and conservatives in modern Europe”, en M. BLINKHORN (ed.), *Fascists and Conservatives. The Radical Right and the Establishment in Twentieth-century Europe*, London, Unwin Hyman, 1990, pp. 1-13.

<sup>24</sup> Umberto ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia: un giurista racconta*, Bologna, Il Mulino, 1995, en especial pp. 94 y ss.

desarrollado una síntesis entre sindicalismo y nacionalismo: el “sindicalismo nacional”.<sup>25</sup> En 1918 estas posiciones fructificaron en la creación de la central sindical *Unione Italiana dei Lavoratori* (UIL).<sup>26</sup> La idea de unir lo sindical y lo nacional encajaba con el proyecto fascista de lograr la nacionalización de las masas trabajadoras, por lo que resulta explicable que desde la puesta en marcha del movimiento fascista, en 1919, éste se propusiese convertir a la UIL en su rama sindical. De hecho, todos los líderes de la UIL terminaron militando en el fascismo, entre ellos Edmondo Rossoni, quien sería el rostro visible del sindicalismo fascista.<sup>27</sup>

Mientras el fascismo buscaba apoyos a su izquierda, intentando hacerse con una plataforma sindical entre los trabajadores, también prestaba atención a su derecha, tratando de incorporar al nacionalismo antiliberal. Este proceso, cuya culminación fue la ya mencionada integración de la ANI en el PNF, supuso la incorporación al fascismo del “corpus” de doctrina corporativista que aquélla había desarrollado merced a la aportación de Rocco.

El sindicalismo nacional de los líderes de la UIL pasados al fascismo y el corporativismo defendido por los nacionalistas procedentes de la ANI divergían en sus objetivos últimos. Mientras los nacionalistas propugnaban una institucionalización de las relaciones laborales a través del clásico esquema corporativo de dos niveles, los sindicalistas aspiraban a que todos los asuntos laborales fuesen dirigidos desde las organizaciones sindicales. Por ello, cuando en 1922 Rossoni fue nombrado secretario general de la *Confederazione Generale delle Corporazioni Sindacali*, la central sindical fascista, no adoptó como programa el corporativismo, sino el “sindicalismo integral”, que buscaba la implantación de una central sindical única, reconocida por el Estado, y capaz de imponer su disciplina tanto sobre los trabajadores como sobre los empresarios. Por el contrario, el modelo que propugnaban los corporativistas nacionalistas era refractario a someter a los empresarios a una disciplina compartida con los trabajadores.<sup>28</sup>

Entre 1923 y 1925 Benito Mussolini propició dos grandes pactos entre el sindicalismo fascista y la *Confindustria* que iban a poner coto a las ambiciones de Rossoni, abriendo así el camino hacia las concepciones corporativistas. Por el primero de ellos –Pacto de *Palazzo Chigi*, de 1923–, los sindicatos fascistas reconocieron la autonomía de la *Confindustria*, renunciando a integrarla bajo su disciplina y obteniendo, a cambio, el pasar a ser los sindicatos preferidos por ésta a la hora de estipular contratos colectivos, a pesar de que la socialista CGL seguía siendo la central sindical dominante en los núcleos industriales del país. Mediante el segundo –Pacto de *Palazzo Vidoni*, de 1925–, los sindicatos fascistas y

---

<sup>25</sup> Los procesos de confluencia del sindicalismo revolucionario con el nacionalismo fueron habituales en los años anteriores a la I Guerra Mundial: Zeev STERNHELL, *El nacimiento de la ideología fascista*, Madrid, Siglo XXI, 1994. Sobre el sindicalismo revolucionario italiano: David D. ROBERTS, *The Syndicalist Tradition and Italian Fascism*, Chapel Hill, The University of North Carolina Press, 1979.

<sup>26</sup> Ferdinando CORDOVA, *Le origini dei sindacati fascisti, 1918-1926*, Roma - Bari, Laterza, 1974. Más reciente: Matteo PASETTI, *Tra classe e nazione. Rappresentazioni e organizzazione del movimento nazionale-sindacalista (1918-1922)*, Roma, Carocci, 2008.

<sup>27</sup> John J. TINGHINO, *Edmondo Rossoni: From Revolutionary Syndicalism to Fascism*, New York, Peter Lang, 1991.

<sup>28</sup> Roland SARTI, “Italian fascism: radical politics and conservative goals”, en M. BLINKHORN (ed.), *Fascists and conservatives...*, op. cit., pp. 14-30.

la *Confindustria* se reconocían mutuamente como representantes exclusivos de trabajadores y empresarios industriales, lo cual suponía poner fin a cualquier resquicio de pluralismo sindical.<sup>29</sup>

El orden de cosas salido de *Palazzo Vidoni* sería refrendado por la Ley Sindical de 1926, por la cual el Estado reconocía la potestad para concluir contratos colectivos a un único sindicato en cada categoría laboral, lo que en la práctica equivalía a sancionar por ley el monopolio contractual de los sindicatos fascistas. Las demás organizaciones sindicales podrían subsistir legalmente pero carecerían de competencias en la negociación colectiva, situación que llevó a la CGL a autodisolverse en enero de 1927.<sup>30</sup>

La exclusión también afectó al sindicalismo católico, dándose así la paradoja de que el primer país que apostaba explícitamente por un régimen corporativo dejase fuera del mismo a aquel sector político que más había hecho por definir el concepto de "corporativismo": el catolicismo social. Es en este contexto en el que debemos entender la valoración que realizó la encíclica *Quadragesimo anno*, publicada por Pío XI en 1931, acerca del corporativismo fascista italiano. La encíclica comentó positivamente que hubiese reportado beneficios tales como *la colaboración pacífica de las diversas clases, la represión de las organizaciones socialistas, la supresión de los desórdenes*. Pero, al mismo tiempo, censuró el carácter monopolista que la representación sindical había adquirido. Lo que la encíclica reprochaba al fascismo no era haber acabado con la libertad sindical, expulsando a los sindicatos socialistas, sino el haber cerrado las puertas a que los católicos pudieran actuar con voz propia dentro de la dinámica corporativista.<sup>31</sup>

La Ley Sindical de 1926 marcó, además, el inicio de la construcción del ordenamiento corporativo. La Ley contemplaba una representación de los trabajadores centralizada en los sindicatos fascistas, los cuales se reunían en seis federaciones sectoriales - industria, agricultura, transportes, crédito y seguro, mar y aire- que, a su vez, confluían en la ahora denominada *Confederazione Nazionale dei Sindacati Fascisti*. Las entidades patronales se organizarían de forma paralela, con la *Confindustria* convertida en federación de industria y, en realidad, actuando como portavoz oficiosa de las clases patronales, merced a sus privilegiadas relaciones con el poder político. La Ley preveía también la formación de una corporación en cada sector económico. En ella estarían representados tanto el sindicato fascista como la entidad patronal de referencia. Las corporaciones habrían de reunirse en el *Consiglio Nazionale delle Corporazioni*, el cual debería marcar las directrices generales de la política económica.<sup>32</sup> No obstante, la puesta en marcha de las corporaciones no se iniciaría hasta 1934.

Los pactos de *Palazzo Chigi* y *Palazzo Vidoni* y la Ley Sindical sirvieron para convencer al empresariado de que el régimen de Mussolini no iba a permitir el desarrollo de un poder sindical capaz

---

<sup>29</sup> Francesco PERFETTI, *Il sindacalismo fascista, I, Dalle origini alla vigilia dello Stato corporativo (1919-1930)*, Roma, Bonacci, 1988, pp. 42-59 y 107-116.

<sup>30</sup> Ferdinando CORDOVA, *Verso lo stato totalitario. Sindacati, società e fascismo*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2005.

<sup>31</sup> Paul MISNER, "Catholic Labor and Catholic Action: the Italian Context of *Quadragesimo Anno*", en *Catholic Historical Review*, vol. 90, nº 4 (2004), pp. 650-674.

<sup>32</sup> Entre 1939 y 1943 los integrantes del *Consiglio Nazionale delle Corporazioni* fueron también miembros de pleno derecho de la *Camera dei Fasci e delle Corporazioni*, institución creada el primero de dichos años y que, sobre el papel, estaba llamada a funcionar como una suerte de "parlamento corporativo"; véase: Francesco PERFETTI, *La Camera dei fasci e delle corporazioni*, Roma, Bonacci, 1991.

de mediatizar la vida económica del país. No obstante, aún persistían reticencias hacia la *Confederazione* liderada por Rossoni, las cuales no se disiparon hasta que en noviembre de 1928 Mussolini decidió el *sbloccamento* –desbloqueo– de los sindicatos, medida que consistió en dividir la *Confederazione* en seis confederaciones –las antiguas federaciones sectoriales, que ahora pasaban a ser confederaciones independientes entre sí–, las cuales se corresponderían con seis confederaciones homónimas de empresarios. El *sbloccamento* supuso la derrota definitiva del fascismo sindical y de sus proyectos de una economía asentada sobre los sindicatos.<sup>33</sup> Un pacto tácito entre Mussolini y la *Confindustria* fue, por lo tanto, lo que cerró el camino a un fascismo en clave sindical y lo que consolidó la institucionalización corporativa.<sup>34</sup>

Pero si del proceso de institucionalización del régimen corporativo pasamos a su funcionamiento real, tendremos que remarcar la existencia de un acusado desfase entre lo dictado por la legislación y lo realizado en la práctica. Los sindicatos fascistas tenían una autonomía muy limitada, dada su sujeción al aparato del Estado, la cual se vio acrecentada a partir de 1927, con la creación del Ministerio de las Corporaciones, que poseía importantes competencias de control sobre las entidades sindicales. En teoría, la patronal estaba sometida a limitaciones similares, pero en la práctica funcionaba con un grado de autonomía sensiblemente mayor.

En los procesos de negociación colectiva, la idea de un contrato colectivo consensuado entre las partes estuvo lejos de cumplirse. La negociación solía ajustarse a un guión no escrito: la patronal ofrecía unos salarios y condiciones de trabajo muy por debajo de lo esperado por el sindicato; éste presentaba una contraoferta; y, finalmente, el Ministerio de las Corporaciones terminaba pactando un punto medio con la patronal. Posteriormente, los empresarios gozaban de un alto grado de flexibilidad para adaptar lo pactado a los centros de trabajo. La posición del sindicato se veía especialmente debilitada por la ausencia de una representación estable en el seno de la empresa: los representantes del sindicato fascista en los centros de trabajo –los *fiduciari di fabbrica*– no obtuvieron reconocimiento legal hasta 1939.<sup>35</sup>

Ante esta situación, los líderes sindicales fascistas optaron por reclamar medidas de asistencia social para los trabajadores e intentar participar en la gestión de las mismas, como forma de prestigiar al sindicato. No obstante, tampoco en esta faceta sus funciones llegaron a ser espectaculares: la *Opera Nazionale Dopolavoro*, organismo encargado de organizar actividades de tiempo libre para los trabajadores y el programa de bienestar estrella del régimen, no pasó a estar bajo control sindical hasta 1939, a pesar de haber sido creada en 1925.<sup>36</sup>

Ni siquiera la Ley de Institución de Corporaciones, promulgada en 1934, introdujo transformaciones fundamentales. Las veintidós corporaciones funcionaron como organismos burocráticos de carácter consultivo y técnico, no como los centros de dirección de la vida económica en

---

<sup>33</sup> Bruno UVA, *La nascita dello Stato corporativo e sindacale fascista*, Assisi - Roma, Carucci, 1974, pp. 87 y ss.

<sup>34</sup> Franklin H. ADLER, *Italian Industrialists from Liberalism to Fascism. The Political Development of the Industrial Bourgeoisie, 1906-1934*, 2ª ed., Cambridge, CUP, 2002, pp. 344 y ss.

<sup>35</sup> Alberto DE BERNARDI, *Operai e nazione. Sindacati, operai e stato nell'Italia fascista*, Milano, Franco Angeli, 1993, pp. 118 y ss.

<sup>36</sup> Victoria DE GRAZIA, *The culture of consent. Mass organization of leisure in Fascist Italy*, Cambridge, Cambridge University Press, 2001, pp. 225 y ss.

que se había pensado inicialmente.<sup>37</sup> El corporativismo fascista fue el producto de un pacto entre el régimen fascista y los grandes grupos industriales para la supresión del conflicto social y, al mismo tiempo, para la consecución de unas relaciones laborales estables y predecibles. Para obtener el consentimiento de los industriales, el fascismo hubo de relegar a un segundo plano su componente sindical, el cual despertaba recelos por parte de aquéllos.<sup>38</sup>

## **5. AUSTRIA: CATOLICISMO SOCIAL Y CORPORATIVISMO**

Durante la década de 1920 la joven democracia austriaca llevó a cabo diferentes intentos de institucionalización corporatista de las relaciones laborales -a través de la creación de una Cámara del Trabajo (*Arbeiterkammer*) en 1920 y de una Comisión Paritaria (*Paritätische Kommission*) de representantes de empresarios y trabajadores en 1921-, pero estos esfuerzos no fructificaron y terminaron siendo abandonados.<sup>39</sup> El predominio del movimiento socialdemócrata en el ámbito urbano era contestado por el fuerte antisocialismo de los socialcatólicos -especialmente fuertes en el asociacionismo agrario- y de los empresarios industriales, sin que se lograra articular un entramado institucional estable que propiciara la conjunción de intereses en torno a procesos pluralistas de negociación colectiva.<sup>40</sup>

En 1933 el canciller Engelbert Dollfuss clausuró el Parlamento y dio inicio a un régimen autoritario que se iba a caracterizar por una fuerte impronta corporativista inspirada en planteamientos socialcatólicos. Dollfuss se aprestó a preparar una nueva Constitución, que vería la luz en 1934 y que afirmaba fundamentarse en los postulados de la doctrina social pontificia y ser el punto de partida de un genuino Estado corporativo -*Ständestaat*. El interés por las fórmulas corporativas no era nuevo en Austria, pues el principal partido que apoyaba a Dollfuss, el Partido Social Cristiano - *Christlichsoziale Partei*-, presentaba desde su nacimiento en 1890 una trayectoria estrechamente ligada a la ideología católico-corporativa.<sup>41</sup>

La puesta en marcha del régimen corporativo precisó de una represión previa del movimiento socialdemócrata de este país, considerado en aquellos momentos como uno de los más fuertes de Europa. La disolución del Parlamento fue seguida de un constante hostigamiento gubernamental a los socialdemócratas, complementado por acciones violentas llevadas a cabo por la milicia *Heimwehr*, de inspiración fascista. El intento de reacción de los socialdemócratas fracasó en febrero de 1934, cuando

---

<sup>37</sup> Giuseppe PARLATO, *Il sindacalismo fascista, II, Dalla "grande crisi" alla caduta del regime (1930-1943)*, Roma, Bonacci, 1989, pp. 31 y ss.

<sup>38</sup> Matteo PASETTI, "Neither Bluff, Nor Revolution: The Corporations and the Consolidation of the Fascist Regime (1925-1926)", en G. ALBANESE y R. PERGHER (eds.), *In the Society of Fascists. Acclamation, Acquiescence, and Agency in Mussolini's Italy*, New York, Palgrave Macmillan, 2012, pp. 87-107.

<sup>39</sup> Randall W. KINDLEY, "The Evolution of Austria's Neo-Corporatist Institutions", en G. BISCHOF y A. PELINKA (eds.), *Austro-Corporatism: Past, Present, Future*, London, Transaction Publishers, 1996, pp. 53-93.

<sup>40</sup> Charlie JEFFREY, *Social Democracy in the Austrian Provinces, 1918-1934. Beyond Red Vienna*, London, Leicester University Press, 1995.

<sup>41</sup> Erika WEINZIERL, "Austria: Church, State, Politics, and Ideology, 1919-1938", en R.J. WOLFF y J.K. HOENSCH (eds.), *Catholics, the State, and the European Radical Right, 1919-1945*, New York, Atlantic Research and Publications, 1987, pp. 5-30.

una insurrección en los barrios obreros de Viena y Linz fue aplastada por el Ejército y la *Heimwehr*.<sup>42</sup> Fue la subsiguiente ilegalización del Partido Social Demócrata y de su red sindical lo que dejó vía libre a la institucionalización corporativa. El *Ständestaat* se asentó, por lo tanto, en una exclusión deliberada del elemento socialdemócrata. El carácter consciente de tal exclusión queda puesto de relieve si tenemos en cuenta que en octubre de 1933, durante su último congreso antes de la ilegalización, los socialdemócratas habían realizado a Dollfuss una propuesta de entendimiento sobre la base de un futuro ordenamiento corporativo en el cual aquéllos habrían de gozar de un cierto grado de autonomía.<sup>43</sup>

Neutralizada la socialdemocracia, el camino hacia el *Ständestaat* quedaba libre. El entramado institucional diseñado a partir de la Constitución de 1934 se asentaba sobre una red de sindicatos únicos, reconocidos por el Estado, que se agrupaban en diferentes federaciones profesionales. Por su parte, los empresarios se organizaban siguiendo una estructura paralela, hasta conformar sus propias federaciones. Los representantes de las federaciones obreras y empresariales se reunirían en las corporaciones *-Berufsstände-*, a las que correspondería la elaboración del contrato colectivo. En concreto, la Constitución de 1934 contemplaba la creación de siete corporaciones: industria, agricultura, comercio, minería, función pública, finanzas y profesiones liberales.<sup>44</sup> La organización corporativa de las profesiones y la economía se complementaba con un corporativismo político que implicaba la sustitución del antiguo parlamento por seis consejos teóricamente representativos de las fuerzas económicas, profesionales e intelectuales del país, pero en la práctica muy mediatizados por el poder político, todo ello dentro de un régimen que hacía explícito su carácter autoritario y en el que la participación en la vida política quedaba restringida a los miembros del *Vaterländische Front* -Frente Patriótico-, la nueva organización política única donde fueron agrupados los partidarios de Dollfuss.<sup>45</sup>

Si del diseño institucional teórico pasamos a las realizaciones prácticas, no podemos sino concluir que éstas divergieron profundamente de aquél. De las siete corporaciones previstas, sólo dos -la de agricultura y la de los funcionarios- llegaron a crearse. Las asociaciones patronales siguieron funcionando como lo habían hecho con anterioridad a 1934, gozando de un alto grado de autonomía y sometándose a meros cambios cosméticos. Por el contrario, los nuevos sindicatos oficiales de obreros y empleados se vieron sometidos a un estricto control estatal que provocó incluso el que sindicalistas católicos inicialmente comprometidos con el proyecto terminasen expresando su decepción.<sup>46</sup> En contraste con las advertencias de Pío XI acerca de los perniciosos efectos del excesivo desarrollo de la burocracia, el modelo institucional establecido se caracterizó por la multiplicación de organismos de

---

<sup>42</sup> Jill LEWIS, *Fascism and the Working Class in Austria, 1918-1934. The Failure of Labour in the First Republic*, New York, Berg, 1991.

<sup>43</sup> Martin KITCHEN, *The Coming of Austrian Fascism*, 2ª ed., Oxford, Routledge, 2015.

<sup>44</sup> Helmut WOHNOUT, "A Chancellorial Dictatorship with a *Corporative* Pretext: the Austrian Constitution between 1934 and 1938", en G. BISCHOF et al. (eds.), *The Dollfuss / Schuschnigg Era in Austria. A Reassessment*, London, Transaction Publishers, 2003, pp. 143-162.

<sup>45</sup> Laura GELLOTT, "Recent Writings on the *Ständestaat*, 1934-1948", *Austrian History Yearbook*, vol. XXVI (1995), pp. 207-238.

<sup>46</sup> Paul MISNER, *Catholic Labor Movements in Europe. Social Thought and Action, 1914-1965*, Washington, The Catholic University of America Press, 2015, pp. 184 y ss.

dudosa eficacia.<sup>47</sup> No obstante, nada de ello impidió que en el mundo católico europeo el régimen de Dollfuss fuese saludado como una encomiable iniciativa destinada a implantar un orden auténticamente cristiano.<sup>48</sup> En realidad, el *Ständestaat* constituía una muestra depurada de cómo el catolicismo social había abandonado sus originarios ideales societarios en beneficio de una nueva versión estatalista y fascistizada del corporativismo.

## **6. PORTUGAL: CORPORATIVISMO EN EL ESTADO NOVO**

Portugal fue escenario de uno de los intentos más destacados de llevar a la práctica los principios del corporativismo: el *Estado Novo*, impulsado por António de Oliveira Salazar desde su llegada a la presidencia del gobierno en 1932 y que originaría un ordenamiento que habría de mantenerse legalmente vigente hasta la década de 1970.

Al igual que el *Ständestaat*, el experimento portugués se asentó sobre una labor previa de desarticulación del entramado organizativo de los trabajadores. La instauración de un régimen dictatorial en 1926 ya había traído consigo restricciones a la libertad sindical, pero a pesar de ello los sindicatos de tendencia socialista, anarquista o comunista habían podido mantener una cierta actividad. Salazar se propuso ir más allá, poniendo en marcha un nuevo tipo de sindicalismo oficial exento de las ideologías obreristas antes enunciadas. El *Estatuto do Trabalho Nacional* de septiembre de 1933 dispuso la conversión de los antiguos sindicatos -*associações de classe*- en “sindicatos nacionales” - *sindicatos nacionais*-, los cuales habrían de ajustarse a principios de subordinación al interés nacional, colaboración con el Estado y armonía entre clases, y a los cuales correspondería el monopolio representativo. En enero de 1934 anarquistas y socialistas llevaron a cabo una insurrección que fue fácilmente sofocada, dando lugar a una intensa represión que descabezó a las organizaciones obreras portuguesas.<sup>49</sup>

En el corporativismo salazarista confluyeron dos corrientes ideológicas diferentes: el catolicismo social -impulsado por grupos como el *Centro Católico Português*- y el nacionalismo -propugnado por *Integralismo Lusitano*.<sup>50</sup> El resultado fue un ordenamiento corporativo que no se definía explícitamente como católico, aunque incluía el catolicismo como uno de sus elementos inspiradores. En sintonía con ello, no se permitió la existencia de sindicatos católicos, aunque sí se permitió a la Iglesia crear asociaciones no sindicales de apostolado obrero. Aunque algunos líderes socialcatólicos participaron en la conformación de los *sindicatos nacionais*, el régimen confió más en una burocracia laica de nuevo cuño, firmemente vinculada al liderazgo salazarista.<sup>51</sup>

<sup>47</sup> Gerhard BOTZ, “The Coming of the Dollfuss - Schuschnigg Regime and the Stages of its Development”, en A. COSTA PINTO y A. KALLIS (eds.), *Rethinking Fascism...*, op. cit., pp. 121-153.

<sup>48</sup> John POLLARD, *The Papacy in the Age of Totalitarianism 1914-1958*, Oxford, Oxford University Press, 2014, pp. 254-255.

<sup>49</sup> Fátima PATRIARCA, *A Questão Social no Salazarismo, 1930-1947*, vol. I, Lisboa, Imprensa Nacional Casa da Moeda, 1995, pp. 19 y ss.

<sup>50</sup> Jorge PAIS DE SOUSA, “La prima guerra mondiale e le origini ideologiche dello *Estado Novo*”, en M. PASETTI (ed.), *Progetti corporativi tra le due guerre mondiali*, Roma, Carocci, 2006, pp. 55-81.

<sup>51</sup> José BARRETO, “Comunistas, católicos e os sindicatos sob Salazar”, *Análise Social*, vol. XXIX, nº 125-126 (1994), pp. 287-317.

El modelo organizativo perfeñado por la nueva Constitución de 1933 y desarrollado a través del *Estatuto do Trabalho Nacional* respondía a los patrones más clásicos del corporativismo: organizaciones separadas para trabajadores y empresarios, cuyos representantes habrían de reunirse en corporaciones. Así, los trabajadores de la industria y el comercio serían organizados en los *sindicatos nacionais*, mientras que los empresarios serían organizados en *grémios*. Los representantes de las federaciones y uniones de *sindicatos nacionais* y *grémios* se reunirían en el organismo supremo: la corporación, cuya principal función sería la firma del contrato colectivo, pero que también asumiría importantes responsabilidades en la regulación y ordenación de la vida económica.<sup>52</sup> Por lo demás, el corporativismo era considerado el principio informador del *Estado Novo*, lo cual implicó que fuese plasmado también en la estructura política del mismo, a través de una Cámara Corporativa compuesta por representantes de los *sindicatos* y los *grémios*, de la administración local y de las instituciones académicas y cuya función consistía en asesorar a la Asamblea Nacional y al Consejo de Ministros.<sup>53</sup>

Cuando del diseño legislativo de las instituciones corporativas pasamos a su implantación práctica tenemos que señalar, nuevamente, la existencia de desfases acusados. En primer lugar, los *sindicatos nacionais* tuvieron una autonomía muy escasa, siendo tutelados desde el aparato estatal a través de dos organismos: el *Instituto Nacional do Trabalho e Previdência* (INTP) y la *Subsecretaría de Estado das Corporações e Previdência Social*, de la que dependía el primero.<sup>54</sup> Por el contrario, los *grémios* de empresarios no fueron sometidos a un control similar, gozando de un mayor campo de acción a la hora de defender los intereses de sus miembros.<sup>55</sup>

El núcleo central de la dinámica corporativa debía residir en los contratos colectivos, pactados entre *sindicatos nacionais* y *grémios*, pero desde fechas muy tempranas fue habitual que el INTP regulase las condiciones laborales unilateralmente, a través de *despachos de salários mínimos*.<sup>56</sup> Además, la construcción del edificio corporativo resultó lentísima, de manera que hasta 1956 no se empezaron a crear las corporaciones. Oficialmente, la explicación de esta tardanza fue que se había querido evitar construir el edificio corporativo “desde arriba”, dando a *sindicatos nacionais* y *grémios* la oportunidad de desarrollarse plenamente antes de proceder a la fase corporativa. En realidad, lo que se ponía de relieve era el escaso interés del régimen salazarista por ofrecer a los trabajadores unos cauces de representación.<sup>57</sup>

---

<sup>52</sup> Nuno Luís MADUREIRA, "Corporatism: Bureaucratic Rule in Authoritarian Portugal, 1926-45", *Journal of Contemporary History*, vol. 42, nº 1 (2007), pp. 79-96. También: Luis REIS TORRALBA, *Estados novos, estado novo: ensaios de história política e cultural*, vol. 1, 2ª ed., Coimbra, Universidade de Coimbra, 2009, pp. 171 y ss.

<sup>53</sup> Paula BORGES SANTOS, "O modelo político do estado autoritário português: a ideia corporativa na constitucionalização do regime (1931-1933)", *Espacio, Tiempo y Forma, Serie V, Historia Contemporánea*, nº 27 (2015), pp. 59-84.

<sup>54</sup> Manuel DE LUCENA, *A Evolução do Sistema Corporativo Português*, vol. 1, *O Salazarismo*, Lisboa, Perspectivas e Realidades, 1976, pp. 202 y ss.

<sup>55</sup> António COSTA PINTO, "The Corporatist Revolution of the Portuguese State: An Introduction", en D. MUSIEDLAK (ed.), *Les expériences corporatives dans l'aire latine*, Berlin, Peter Lang, 2010, pp. 117-124.

<sup>56</sup> Fátima PATRIARCA, *A Questão Social...*, op. cit., vol. 2, pp. 453 y ss. y 631 y ss.

<sup>57</sup> Véanse las aportaciones incluidas en: Fernando ROSAS y Álvaro GARRIDO (coords.), *Corporativismo. Fascismos. Estado Novo*, Coimbra, Almedina, 2012.

## **7. ALEMANIA: FASCISMO SIN CORPORATIVISMO**

Entre 1918 y 1933 Alemania fue escenario de uno de los ensayos de institucionalización corporatista -bajo premisas democráticas- de las relaciones laborales más llamativos de la Europa de entreguerras. La Constitución de la República de Weimar de 1919 se convirtió en la primera en reconocer el derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, la crisis política y económica generada por la derrota en la Gran Guerra y agravada por el impacto del “crack” de 1929 propiciaron la llegada de Adolf Hitler a la cancillería en 1933 y, con ella, el final drástico de la experiencia de Weimar.

A diferencia del fascismo italiano, el nacionalsocialismo alemán no hizo girar su programa económico y social en torno a los planteamientos corporativistas, los cuales fueron juzgados por los ideólogos nazis como incompatibles con un Estado totalitario, en el cual no podía aceptarse el principio de la autorregulación de las clases profesionales y económicas. Ciertamente, el Partido Nacional Socialista Obrero Alemán (NSDAP) había manejado en sus inicios una terminología corporativista. Así, el Programa de los 25 Puntos lanzado en Munich en 1920 contenía el proyecto de una organización corporativa. Sectores del NSDAP establecieron contactos con el círculo de Othmar Spann, cuya influencia se dejó sentir también en el Instituto de Organización Corporativa patrocinado por Fritz Thyssen, destacado industrial y simpatizante del partido.<sup>58</sup> Sin embargo los esfuerzos por dotar al nacionalsocialismo de una impronta corporativista nunca estuvieron exentos de críticas. Poco después del ascenso de Adolf Hitler a la cancillería, desde sectores destacados del NSDAP se lanzó una dura campaña contra los partidarios de las doctrinas corporativistas, a quienes se acusó de estar vinculados a intereses “capitalistas” que pretendían limitar el alcance del control nacionalsocialista sobre la economía.<sup>59</sup>

En lugar de una institucionalización corporativista, lo que el régimen nazi puso en marcha fue un proceso de “coordinación” -*Gleichschaltung*- destinado a armonizar todas las instituciones sociales y económicas alemanas con los principios políticos del NSDAP. La idea de “coordinación” excluía cualquier noción de negociación entre partes. La primera consecuencia fue la desaparición de los sindicatos obreros. El 1º de mayo de 1933, tras una fastuosa celebración del rebautizado como “Día del Trabajo Nacional”, los sindicatos fueron suprimidos y sus bienes transferidos al Frente Alemán del Trabajo -*Deutsche Arbeitsfront* (DAF)-, la nueva organización nacionalsocialista dirigida al encuadramiento de los trabajadores.<sup>60</sup>

El DAF fue organizado como un conjunto de organizaciones sectoriales, mientras que su estructura política actuaba como cúpula de la organización. En 1935, tras un pacto entre Robert Ley, su

<sup>58</sup> Martin BROSZAT, *The Hitler State: The foundation and development of the internal structure of the Third Reich*, 5ª ed., London, Longman, 1987, pp. 166 y ss. Thyssen se convertía, de este modo, en representante de un “corporativismo ingenieril” que encontró eco entre algunos destacados capitanes de industria de la Europa de entreguerras y que consideraba a las estructuras corporativas como la vía ideal para adaptar las relaciones laborales a las nuevas necesidades organizativas planteadas por la revolución tecnológica que venía produciéndose desde finales del siglo XIX; véase, en este sentido: Herman LEBOVICS, *Social Conservatism and the Middle Class in Germany, 1914-1933*, Princeton, PUP, 1969, pp. 109-138.

<sup>59</sup> Avraham BARKAI, *Nazi Economics. Ideology, Theory, and Policy*, Oxford, Berg, 1990, pp. 116-138. También: Herman LEBOVICS, *Social Conservatism and the Middle Class in Germany, 1914-1933*, Princeton, PUP, 1969, pp. 109-138.

<sup>60</sup> George L. MOSSE, *The Nationalization of the Masses. Political Symbolism and Mass Movements in Germany from the Napoleonic Wars Through the Third Reich*, New York, Howard Fertig, 1975, pp. 161-182.

máximo dirigente, y el Ministerio de Economía, los empresarios ingresaron en el DAF, con lo que éste pasó a ser una organización mixta con más 25 millones de miembros, casi la mitad de la población alemana.<sup>61</sup> Sin embargo, ello no supuso el establecimiento de una disciplina efectiva sobre el empresariado, dado que éste conservó sus organizaciones exclusivas de carácter económico. Por lo demás, siempre quedó claro que el DAF no era una organización de representación, sino que sus funciones eran de carácter educativo y propagandístico. En este sentido, su actividad estrella fue la agencia *Kraft durch Freude* -Fuerza por la Alegría-, inspirada en el *Dopolavoro* italiano y centrada en la organización de actividades de tiempo libre para los trabajadores.<sup>62</sup>

Ciertamente, existieron dirigentes del DAF que no se conformaron con esta dimensión tan reducida de su labor, aspirando a adquirir competencias en los proceso de fijación de salarios y definición de condiciones laborales.<sup>63</sup> No obstante, sus esperanzas se vieron defraudadas con la promulgación en enero de 1934 de la Ley de Organización del Trabajo Nacional. Esta ley contemplaba diferentes ámbitos de regulación laboral. A nivel nacional, el Ministerio de Trabajo se encargaba de regular unilateralmente los aspectos básicos de las relaciones laborales, tales como los salarios mínimos o los horarios. A nivel local, los Comisarios de Trabajo -*Treuhänder der Arbeit*-, funcionarios del Ministerio de Trabajo, velaban por el cumplimiento de la legislación laboral. A nivel de empresa, todos los aspectos de la vida laboral no regulados por las instancias anteriores eran gestionados mediante un código interno elaborado por el propio empresario con la colaboración de un Consejo de Confianza -*Vertrauensrat*-, en el cual estarían representados los empleados. En ninguno de estos ámbitos disponía el DAF de un poder significativo. Únicamente poseía el derecho a nombrar un representante en el Consejo de Confianza, pero las decisiones de éste carecían de validez si no contaban con la aquiescencia del empresario. La Ley de Organización del Trabajo Nacional anuló al DAF como posible actor en las relaciones laborales, algo que fue bien recibido por los empresarios, a quienes preocupaban las mastodónticas proporciones que éste había adquirido.<sup>64</sup> El sistema de relaciones laborales adoptado por la Alemania nazi se configuró como un modelo de autoritarismo laboral extremo, en el cual el poder omnímodo del Ministerio de Trabajo para dictar la normativa laboral era completado con un alto grado de discrecionalidad por parte de los empresarios.<sup>65</sup>

También las organizaciones del empresariado experimentaron su propio proceso de “coordinación”, si bien éste presentó características distintas. Las asociaciones empresariales sobrevivieron a la llegada de los nazis al poder y, en un primer momento, la “coordinación” sólo supuso para ellas la elección de nuevos dirigentes vinculados al NSDAP. La principal entidad asociativa de la gran industria, la Asociación Nacional de la Industria Alemana -*Reichsverband der Deutschen Industrie*-

---

<sup>61</sup> Karl D. BRACHER, *La dictadura alemana. Génesis, estructura y consecuencias del nacionalsocialismo*, vol 1, Madrid, Alianza, 1995, pp. 290-291.

<sup>62</sup> Shelley BARANOWSKI, *Strength through Joy: Consumerism and Mass Tourism in the Third Reich*, Cambridge, CUP, 2004.

<sup>63</sup> Tilla SIEGEL, “Welfare Capitalism, Nazi Style. A Re-Evaluation of the German Labor Front”, *International Journal of Political Economy*, vol. 18, nº 1, 1988, pp. 82-116.

<sup>64</sup> Tim MASON, *Nazism, Fascism, and the Working Class*, Cambridge, CUP, 1996, pp. 77-103.

<sup>65</sup> Alejandro ANDREASSI CIERI, “*Arbeit Macht Frei*”. *El trabajo y su organización en el fascismo (Alemania e Italia)*, Barcelona, El Viejo Topo – FIM, 2004, pp. 371 y ss.

pasó a denominarse en 1933 Corporación Nacional de la Industria Alemana -*Reichsstand der Deutschen Industrie*-, pero mantuvo su autonomía.<sup>66</sup>

Esta situación se alteró con la promulgación, en febrero de 1934, de la Ley para la Preparación del Desarrollo Orgánico de la Economía Alemana, que concedía al Ministerio de Trabajo autoridad para rediseñar el sistema asociativo empresarial, lo cual se tradujo en la creación de un Consejo de Economía Nacional -*Reichswirtschaftsrat*- compuesto por seis “grupos nacionales” que venían a cubrir distintas ramas de la actividad económica -industria, comercio, banca, seguros, finanzas y artesanado. La pertenencia a estos “grupos” era obligatoria y sus dirigentes eran nombrados por el Ministerio de Economía. Este sistema era complementado por una red de Cámaras Económicas -*Wirtschaftskammern*- que coordinaban la interacción entre el Estado y los empresarios a nivel regional.<sup>67</sup>

En 1936, la creación de la Oficina del Plan Cuatrienal, bajo la dirección de Hermann Göring, dio nuevo impulso a la intervención. Concebida inicialmente como una agencia para promover la fabricación de materias primas estratégicas para la movilización militar, terminó convirtiéndose en un poderoso imperio burocrático con competencias tales como la regulación de precios, la producción química y minera o el control de los transportes por carretera.<sup>68</sup>

La intensificación de la intervención estatal terminó por reducir el control sobre sus propios negocios por parte de los empresarios. A pesar de ello, éstos distaron de verse reducidos a una posición de pérdida de autonomía similar a la de los trabajadores. Muy al contrario, conservaron una amplia representación en los organismos estatales de planificación y la propia Oficina del Plan Cuatrienal desarrolló sus planes en estrecha colaboración con “lobbies” como IG Farben.<sup>69</sup> Hitler fue siempre consciente de que la expansión del potencial bélico alemán no podía ser llevada a cabo sin la colaboración activa de los industriales y de que ésta no podría conseguirse si no se ofrecía a los mismos ciertas garantías frente a las tendencias más intervencionistas del nacionalsocialismo.

## **8. ESPAÑA: GUERRA CIVIL Y AUTORITARISMO LABORAL**

Entre las décadas de 1920 y 1940 España fue escenario de tres ensayos consecutivos de institucionalización de las relaciones laborales. En primer lugar, durante la Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930), se puso en práctica una peculiar experiencia de institucionalización corporativista en clave autoritaria que, a diferencia de lo habitual en el autoritarismo laboral de entreguerras, contemplaba un pluralismo sindical limitado, permitiendo a los sindicatos socialistas, agrupados en la Unión General de Trabajadores (UGT), participar en los Comités Paritarios, los organismos establecidos para la negociación colectiva. Este experimento se saldó con el fortalecimiento del sindicalismo socialista para

<sup>66</sup> Avraham BARKAI, *Nazi Economics...*, *op. cit.*, pp. 127 y ss.

<sup>67</sup> Richard J. OVERY, *The Nazi Economic Recovery 1932-1938*, 2ª ed., Cambridge, CUP, 1996, pp. 52 y ss.

<sup>68</sup> Adam TOOZE, *The Wages of Destruction. The Making and Breaking of Nazi Economy*, 2ª ed., London, Penguin, 2007.

<sup>69</sup> Peter HAYES, *Industry and Ideology. IG Farben in the Nazi Era*, 2ª ed., Cambridge, CUP, 2001.

decepción de no pocos partidarios de la Dictadura, que habían esperado una selección de actores más excluyente.<sup>70</sup>

Tras la caída de la Dictadura, la II República (1931-1936) inició un proceso de institucionalización corporatista en clave democrática, articulado en torno a los Jurados Mixtos, sucesores de los Comités Paritarios. La existencia de fuerzas sindicales que se negaron a participar en las instituciones de negociación colectiva -singularmente la anarquista Central Nacional del Trabajo (CNT)-, unida al rechazo de importantes sectores del empresariado, frustraron en buena medida el proceso, impidiendo que se cumpliera uno de los fines principales de toda institucionalización corporatista: la reducción del conflicto, no por la vía de la represión del mismo, sino a través de los acuerdos estables entre las partes.<sup>71</sup>

La Guerra Civil (1936-1939) dio paso al régimen franquista, el cual desmontó el entramado institucional construido durante la II República, aboliendo los Jurados Mixtos e ilegalizando a los sindicatos socialistas y anarquistas, que fueron sometidos a un duro proceso de represión.

Al mismo tiempo que procedía a destruir el movimiento sindical obrero, el régimen franquista debía desarrollar su propio modelo institucional de relaciones laborales. Desde los momentos iniciales de la Guerra Civil se puso de manifiesto que dentro del bando que apoyaba a Franco existían dos visiones enfrentadas acerca de este asunto. Por una parte, las fuerzas políticas que podemos situar a la "derecha" del régimen -socialcatólicos, tradicionalistas y monárquicos- eran firmes partidarios de un modelo corporativo. Es decir, se mostraban partidarios de un sistema organizativo en dos niveles -sindicatos y asociaciones, cuyos representantes se reunirían en la corporación-; que excluyese a todo actor que no se ajustase a los criterios ideológicos del régimen; y que adhiriese explícita o implícitamente a la doctrina social católica.

Los planteamientos corporativistas eran fuertemente contestados por los falangistas, quienes presentaron su propio proyecto, el "sindicalismo vertical". La propuesta falangista defendía la unión de trabajadores y empresarios en una misma organización sindical, que habría de estar sometida a sus directrices políticas y que dirigiría autocráticamente la vida laboral, sin necesidad de procesos de negociación entre las partes. Los falangistas consideraban que los sistemas corporativistas se asentaban

---

<sup>70</sup> José Luis GÓMEZ-NAVARRO, *El Régimen de Primo de Rivera. Reyes, dictaduras y dictadores*, Madrid, Cátedra, 1991, pp. 412 y ss. Miguel Ángel PERFECTO GARCÍA, por el contrario, subraya las limitaciones del pluralismo sindical primorriverista, enfatizando sus evidentes componentes autoritarios y fascizantes: "Corporativismo y catolicismo social en la Dictadura de Primo de Rivera", *Studia Historica*, vol. II, nº 4 (1984), pp. 123-147. Por su parte, Francisco VILLACORTA BAÑOS considera que el corporativismo primorriverista constituyó un experimento "híbrido" en el que deseo de construir un nuevo orden político, social y económico basado en la interacción entre el Estado y los grupos organizados convivió con fuertes "supervivencias" del anterior orden liberal, lo cual frustró la consolidación del proyecto; véase: "Dictadura y grupos profesionales organizados, 1923-1930", *Ayer*, nº 40 (2000), pp. 51-78. Del mismo autor: "Intervencionismo y corporativismo. Estado y sociedad durante la Dictadura de Primo de Rivera, 1923-1930", en F. VILLACORTA BAÑOS y M.L. RICO GÓMEZ (eds.), *Regeneracionismo autoritario. Desafíos y bloqueos de una sociedad en transformación: España, 1923-1930*, Madrid, Biblioteca Nueva, 2013, pp. 107-130.

<sup>71</sup> Sobre la actuación de los sindicatos durante el período republicano: Manuel REDERO SAN ROMÁN, "El sindicalismo mayoritario en la experiencia democrática de la Segunda República", en J. ARÓSTEGUI (ed.), *La República de los trabajadores. La Segunda República y el mundo del trabajo*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero, 2006, pp. 111-130. Una visión general en: Ángeles BARRIO ALONSO, *Por la razón y el derecho. Historia de la negociación colectiva en España (1850-2012)*, Granada, Comares, 2014, pp. 123 y ss.

sobre un principio de pluralidad de intereses que resultaba incompatible con la idea de un Estado totalitario, capaz de encauzar la vida social y económica de la nación en una dirección unívoca.

Como consecuencia de esta divergencia, el proceso de institucionalización de las relaciones laborales en el régimen franquista revistió una gran complejidad. Por una parte, los falangistas obtuvieron el monopolio sindical que tanto ansiaban. Mediante el Decreto de Unificación de 1937 vieron reconocido el derecho exclusivo a organizar sindicatos de trabajadores, absorbiendo las pequeñas organizaciones sindicales de socialcatólicos y tradicionalistas.<sup>72</sup> Y en 1940, mediante la Ley de Unidad Sindical, consiguieron la exclusiva a la hora de organizar entidades empresariales, debiendo someterse a su disciplina las que hasta ese momento existían, si bien la propia Ley previó un procedimiento de integración muy complejo que permitió que algunas de dichas entidades llegasen hasta bien entrada la década de 1950 manteniendo su autonomía. La Ley de Bases de la Organización Sindical, de 1940, y la Ley de Clasificación de Sindicatos, de 1941, terminaron dando carta de naturaleza al sindicalismo vertical falangista, vertebrado a través de 23 "sindicatos nacionales", en los cuales se reunirían tanto los trabajadores como los empresarios, sometidos ambos a la disciplina política falangista.<sup>73</sup>

El triunfo del modelo verticalista supuso el bloqueo de un diseño institucional de tipo corporativista. El modelo corporativista reconocía la existencia de intereses diferenciados entre trabajadores y empresarios, aunque aspiraba a armonizarlos a través de la corporación. Por el contrario, el modelo falangista pretendía suprimir las diferencias de intereses a través de una organización única. De hecho, mediante el monopolio falangista, España se convertía en la única dictadura europea que obligaba a los empresarios a integrarse en una organización mixta con los trabajadores, sin ofrecerles -al menos sobre el papel- un canal alternativo de representación.

Bien es cierto que la lógica del corporativismo no iba a tardar en penetrar en las organizaciones falangistas. A partir de 1942, coincidiendo con el relevo al frente de los sindicatos del radical Gerardo Salvador Merino por el más posibilista Fermín Sanz Orrio, se distinguió cuidadosamente dentro de cada sindicato entre una "sección social" -que agruparía a los trabajadores- y una "sección económica" -destinada a los empresarios.<sup>74</sup> Ambas funcionarían autónomamente, pero deberían someterse a la disciplina política de un único mando falangista. La dicotomía entre "secciones sociales" y "secciones económicas" recordaba a la separación entre entidades de primer grado en los sistemas corporativistas.<sup>75</sup> Y se vio acentuada, además, por el hecho de que el mando político falangista

<sup>72</sup> Miguel A. APARICIO, *El sindicalismo vertical y la formación del Estado franquista*, Barcelona, EUNIBAR, 1980, pp. 33 y ss.

<sup>73</sup> Francisco BERNAL GARCÍA, *El sindicalismo vertical. Burocracia, control laboral y representación de intereses en la España franquista*, Madrid, AHC – CEPC, pp. 138 y ss.

<sup>74</sup> Àlex AMAYA QUER habla de "horizontalización" del sindicalismo vertical: "Unidad, Totalidad y Jerarquía: continuidades y rupturas en la teoría y la praxis de la Organización Sindical Española", *Historia y Política*, nº 28 (2012), pp. 305-331. Véase también: Miguel Ángel PERFECTO GARCÍA, "El nacional-sindicalismo como proyecto económico-social", *Espacio, Tiempo y Forma, Serie V, Historia Contemporánea*, nº 27 (2015), pp. 131-162.

<sup>75</sup> Significativamente, en el mismo año de 1942 el régimen franquista ponía en marcha su proyecto de "corporativismo político", plasmado en la Ley de Cortes, en las cuales la Organización Sindical tendría reservada una importante participación a través del denominado "tercio sindical"; véase: Miguel Ángel GIMÉNEZ MARTÍNEZ, *Las Cortes Españolas en el régimen de Franco: nacimiento, desarrollo y extinción de una Cámara Orgánica*, Madrid, Congreso de los Diputados, 2012.

sometiese a las “secciones sociales” a un control mucho más estricto que el que ejercía sobre las “secciones económicas”, lo cual permitió a éstas desarrollar iniciativas que respondían a la defensa de los intereses de los empresarios que participaban en las mismas.

Pero si los falangistas vieron refrendado su proyecto por lo que respecta al modelo sindical, no ocurrió lo mismo en el ámbito de la regulación del trabajo. Por medio de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942 tal función fue atribuida en exclusiva al Ministerio de Trabajo. Era éste quien, unilateralmente, fijaba los salarios y condiciones de trabajo en cada sector económico, a través las denominadas “reglamentaciones de trabajo”.<sup>76</sup> A la organización sindical falangista le correspondía sólo un vago derecho de asesoramiento que el Ministerio podía no tener en consideración, como de hecho hizo en innumerables ocasiones.<sup>77</sup>

Los falangistas fueron puestos al frente de una gigantesca burocracia sindical, pero fueron apartados de lo que estaba llamado a constituir la función principal de la misma: la reglamentación del trabajo. Entre 1940 y 1941, mientras los sindicatos estuvieron dirigidos por Gerardo Salvador Merino, intentaron presionar al Ministerio de Trabajo para lograr una alteración de este orden de cosas. A partir de 1942, con la entrada en escena de Fermín Sanz Orrio, estas presiones cesaron, si bien el sindicalismo falangista siempre mantuvo la esperanza de ser incluido en los procesos de regulación de las condiciones laborales, algo que no ocurrió hasta 1958, cuando la Ley de Convenios Colectivos abrió la puerta a la posibilidad de que el contrato de trabajo fuese pactado entre las “secciones sociales” y las “secciones económicas” de los sindicatos.

## **9. ROMA, LISBOA, BERLÍN: EL SINDICALISMO VERTICAL EN SU CONTEXTO INTERNACIONAL**

Las experiencias de autoritarismo laboral desarrolladas por las dictaduras de entreguerras generaron una abundante literatura propagandística. Publicistas de diversas nacionalidades describieron el funcionamiento de las nuevas instituciones autoritarias de regulación laboral e intentaron convencer a los lectores de sus bondades. En líneas generales, predominó la tendencia a enfatizar las similitudes existentes entre los distintos sistemas autoritarios de relaciones laborales, que a menudo eran englobados bajo la denominación genérica de "corporativismo". Las manifestaciones nacionales del autoritarismo laboral vendrían a ser, de este modo, expresiones de una misma reacción contra el "fracaso" de la desregulación liberal y contra la "amenaza" de la revolución socialista. El "corporativismo" constituiría una suerte de "tercera vía", alternativa tanto al capitalismo liberal como al socialismo revolucionario, que aseguraría el crecimiento económico y la eficiencia organizativa en condiciones de armonía social y ausencia de conflicto.<sup>78</sup>

<sup>76</sup> Alfredo MONTOYA MELGAR, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Madrid, Civitas, 1992, pp. 339 y ss.

<sup>77</sup> Álvaro SOTO CARMONA, “Rupturas y continuidades en las relaciones laborales del primer franquismo”, en C. BARRIELA (ed.), *Autarquía y mercado negro. El fracaso económico del primer franquismo, 1939-1959*, Barcelona, Crítica, 2003, pp. 217-246.

<sup>78</sup> Véase, por ejemplo: Louis BAUDIN, *Le Corporatisme: Italie, Portugal, Allemagne, Espagne, France*, 2ª ed., Paris, Librairie Générale du Droit et de la Jurisprudence, 1942, obra en la que también se recogía la experiencia corporativista desarrollada en la Francia de Vichy. El que el régimen colaboracionista de Vichy desarrollase a partir de 1940 su propia experiencia corporativista no hizo sino reforzar la idea de que la sustitución del antiguo marco liberal por las nuevas fórmulas autoritarias resultaba ineluctable. Sobre el corporativismo de Vichy: Jean-Pierre LE CROM, *Syndicats nous voilà. Vichy et le corporatisme*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1995. Otro ejemplo de literatura

Pero junto con esta visión que concebía los distintos autoritarismos laborales como expresión de un movimiento coherente, existieron también polémicas entre partidarios de las diversas expresiones nacionales de este fenómeno. La más significativa fue la desarrollada por sindicalistas fascistas italianos contra el modelo nacionalsocialista alemán, al que criticaron por suprimir la figura del sindicato y por entregar el monopolio de la regulación laboral al Estado. Para estos polemistas la superioridad del corporativismo fascista residía en su capacidad para articular la representación de las categorías profesionales con un Estado totalitario que sometía los "egoísmos" particulares de aquéllas al interés colectivo nacional, pero que al mismo tiempo, por estar en permanente contacto con los intereses particulares organizados, podía velar por que no se produjesen "abusos" del capital sobre el trabajo. Por el contrario, el modelo alemán, al haber suprimido el principio de representación, dejaba vía libre a que tales abusos se produjesen. El inicio en 1936 de un acercamiento entre los regímenes alemán e italiano, plasmado en la intervención de ambos en la Guerra Civil española y en la adhesión de Italia al Pacto *Antikomintern* un año más tarde, atenuó este tipo de polémicas, dando lugar a un nuevo discurso oficial en el que se enfatizaban los objetivos comunes, si bien en el ámbito del sindicalismo fascista italiano siempre subsistió un poso de crítica respecto al modelo alemán.<sup>79</sup>

La crítica hacia la reordenación de las relaciones laborales llevada a cabo por el nacionalsocialismo en Alemania también estuvo presente en destacados publicistas del corporativismo católico. Los autores católicos subrayaban que el modelo alemán, al negar a las profesiones toda capacidad de auto-organización, incurría en un "totalitarismo" o "panteísmo de Estado" que lesionaba la dignidad del trabajador y que, en un futuro, podía suponer una amenaza también para los derechos de la propiedad, en la medida que el Estado podía ceder a la tentación de suprimir el asociacionismo empresarial, del mismo modo que había suprimido el obrero.<sup>80</sup>

Con el estallido de la Guerra Civil, la parte del territorio español que quedó bajo el dominio del Ejército sublevado iba a convertirse en un auténtico "campo de batalla" para las distintas propuestas de reorganización de las relaciones laborales en clave autoritaria que circulaban por Europa. A medida que el Ejército sublevado iba consolidando sus posiciones se iba poniendo de manifiesto que el naciente régimen franquista tendría que proceder a una reordenación de las relaciones laborales. Los modelos en los que encontrar inspiración no podían ser otros que los de los regímenes dictatoriales surgidos durante el período de entreguerras.

Consecuentemente, ya desde los primeros momentos de la Guerra en la España franquista proliferó la publicación de libros en los que se exponían las realizaciones llevadas a cabo en Italia, Austria, Portugal o Alemania en materia laboral y a través de los cuales se pretendía orientar la evolución futura de la legislación española. Resulta llamativo que durante los años de la Guerra Civil hubiese un claro predominio de obras escritas por autores vinculados al universo del catolicismo

---

de entreguerras destinada a laudar las virtudes del autoritarismo laboral a nivel internacional, en este caso desde una perspectiva italiana: Giuseppe DE MICHELIS, *La corporazione nel mondo*, Milano, Bompiani, 1934.

<sup>79</sup> Mario SIMONETTI, "Stato, partito e sindacato in Italia e in Germania attraverso una relazione del 1937 a Mussolini sul *Fronte tedesco del lavoro* (DAF)", *Ricerche Storiche*, vol. IX, nº 1 (1979), pp. 137-190.

<sup>80</sup> Era el punto de vista del jesuita belga Albert Muller en su obra *La politique corporative. Essais d'organisation corporative*, de 1935, traducida al español con anotaciones del también jesuita y publicista del corporativismo Joaquín Azpiazu; véase: Albert MULLER y Joaquín AZPIAZU, *La política corporativa. Ensayo de organización corporativa*, Madrid, Razón y Fe, 1935.

político, ya fuese en su vertiente socialcatólica, monárquica alfonsina o tradicionalista.<sup>81</sup> Estos autores mostraron inequívocas preferencias hacia los modelos que seguían el diseño corporativista. Alabaron el *Ständestaat* austríaco, en el que veían un genuino esfuerzo por construir un orden social cristiano, si bien con posterioridad al *Anschluss* de 1938 se abstuvieron de realizar ningún comentario que pudiese ser interpretado como una crítica hacia la Alemania nazi y, en general, tendieron a olvidar la experiencia austriaca. El *Estado Novo* portugués fue también objeto de destacados parabienes, resaltándose que, pese no ser explícitamente confesional, estaba inspirado en la tradición del corporativismo católico y valorándose positivamente el que las instituciones corporativas creadas por Salazar fuesen compatibles con el hecho de que la Iglesia gozase de un amplio margen de autonomía a la hora de intervenir en el campo de lo social.<sup>82</sup> Pese a no atribuir a la Iglesia una autonomía similar, también realizaron una valoración positiva del corporativismo fascista italiano, alabando el que hubiese adaptado el diseño institucional tradicionalmente defendido por los socialcatólicos -asociaciones sindicales separadas para trabajadores y empresarios destinadas a reunirse en las corporaciones- y considerando a la *Carta del Lavoro* como auténtica "carta social" de la nueva Europa que estaba llamada a surgir de las "ruinas" del liberalismo y del socialismo.<sup>83</sup>

Por el contrario, los autores partidarios del corporativismo católico fueron unánimes a la hora de considerar que el modelo alemán no podía constituir una fuente de inspiración para España. Ciertamente, se cuidaron de no escribir nada que pudiera ser interpretado como una crítica hacia el mismo -Alemania era, al fin y al cabo, un aliado militar clave para el bando franquista. Antes bien, describieron al Frente Alemán del Trabajo o la Ley de Organización del Trabajo Nacional como grandes "logros" que habían permitido a Alemania escapar del "caos social" que había caracterizado a la República de Weimar y entrar en una fase de prosperidad, empleo y engrandecimiento nacional. No obstante, al mismo tiempo, señalaron que las instituciones alemanas presentaban "problemas": el

---

<sup>81</sup> Como textos más destacados, podemos citar: Carlos GARCÍA OVIEDO, *Las directrices del Nuevo Estado. Conferencia dada en el Ateneo de Sevilla por D. Carlos García Oviedo, Catedrático de la Universidad, el día 22 de abril de 1937*, Sevilla, Raimundo Blanco, 1937; Wenceslao GONZÁLEZ OLIVEROS, *Falange y Requeté, orgánicamente solidarios*, Valladolid, Imp. Católica de Francisco G. Vicente, 1937; José PEMARTÍN, *Qué es "lo nuevo"... Consideraciones sobre el momento español presente*, Sevilla, Tip. Álvarez y Zambrano, 1937; Miguel SANCHO IZQUIERDO, Leonardo PRIETO CASTRO y Antonio MUÑOZ CASAYÚS, *Corporativismo. Los movimientos nacionales contemporáneos. Causas y realizaciones*, 3ª ed., Zaragoza - Granada, Imperio, 1937; Ramón RUIZ ALONSO, *Corporativismo*, Salamanca, Ediciones Ramón Ruiz Alonso, 1937; Juan B. VIZA CABALL, *Corporativismo gremial. La organización social en la España nueva. Recopilación de las conferencias radiadas por "Radio Castilla - Burgos", sobre este interesante tema, desde 1 de noviembre a 31 de diciembre 1936*, 2ª ed., Burgos, Editorial Requeté, 1937; Joaquín AZPIAZU, *El Estado corporativo*, 3ª ed., Pamplona, Editorial Navarra, 1938 y *¿Corporativismo o nacionalsindicalismo?*, Pamplona, Editorial Navarra, 1938; Eloy MONTERO, *Los Estados Modernos y la Nueva España*, Vitoria, Librería y Encuadernación del Montepío Diocesano, 1939.

<sup>82</sup> Los autores de tendencia tradicionalista eran particularmente entusiastas del modelo portugués, a partir del cual desarrollaron, en buena medida, su proyecto de Obra Nacional Corporativa, lanzado en 1937 como su propuesta específica para una institucionalización de las relaciones laborales y económicas en el nuevo régimen franquista; véase: José María ARAUZ DE ROBLES, *Obra Nacional Corporativa. Plan de un resurgimiento de España y del mundo, a un orden nacional y cristiano*, Burgos, Editorial Española, 1937. Por su parte, el jesuita José Luis DÍEZ estudió en Lisboa el corporativismo salazarista, publicando dos artículos en la revista intelectual de la Compañía de Jesús: "Origen y contenido del corporativismo en Portugal" y "El contrato de trabajo en el nacional-corporativismo de Portugal", *Razón y Fe. Revista Mensual Hispano Americana*, nº 478 (1937) y nº 482 (1938), pp. 349-365 y 328-339.

<sup>83</sup> Joaquín AZPIAZU, "Diez años de la Carta del Trabajo en Italia: 1927-1937", documento conservado en Biblioteca Nacional de España, 1937.

excesivo "estatismo" cercenaba la posibilidad de que los "órganos" de la sociedad, convenientemente disciplinados, pudiesen contribuir a la labor de construcción del Estado totalitario. Especialmente preocupante resultaba el que no se reconociese al catolicismo ninguna posibilidad de intervenir con voz propia en el ámbito social. En último extremo, se recurría al argumento del "carácter nacional" para descartar el que España pudiera seguir la vía alemana: la atribución al Estado de la regulación exclusiva de las condiciones laborales podía ser viable con un pueblo "disciplinado" como el alemán, pero resultaba altamente desaconsejable cuando se trataba de intervenir sobre una sociedad "latina" como la española, en la cual la política de intereses poseía una larga tradición, siendo más adecuado intentar disciplinarla, antes que pretender suprimirla.<sup>84</sup>

En comparación con la producción bibliográfica de los defensores del corporativismo católico, la llevada a cabo por autores de tendencia falangista durante los años de la Guerra Civil resultó más reducida.<sup>85</sup> Si bien es cierto que los falangistas contrarrestaron su menor presencia en las librerías con un activismo más dinámico en la prensa diaria: los periódicos fueron, de hecho, el principal instrumento que utilizaron para difundir entre la población su propuesta específica en materia de política sociolaboral, el sindicalismo vertical.<sup>86</sup> La publicística falangista se caracterizó por centrar toda su atención en las realizaciones llevadas a cabo en la Italia fascista y la Alemania nazi, prestando una atención marginal al Portugal salazarista o la Austria del *Ständestaat*. No obstante, los falangistas se cuidaron de presentar a los modelos italiano y alemán como paradigmas que marcasen la pauta a seguir por parte de su propuesta verticalista. En el caso italiano, resultaba imposible, dado que el modelo fascista apostaba deliberadamente por la técnica corporativista, la cual era explícitamente denostada por las falangistas. De hecho, a la altura de 1937 "corporativismo" se había convertido en una palabra "tabú" dentro del vocabulario falangista, sólo utilizada con finalidad crítica. Los publicistas falangistas se vieron obligados, de este modo, a realizar una complicada labor de equilibrio: impugnar el concepto de "corporativismo" sin que de ello pudiese derivarse ningún atisbo de crítica al aliado italiano, del cual, por lo demás, tomaban numerosos motivos de inspiración en otros aspectos de su ideología.<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> Véanse, por ejemplo, los argumentos en este sentido de Juan B. VIZA CABALL, *Corporativismo gremial...*, *op. cit.*, pp. 110-111.

<sup>85</sup> Como principales aportaciones, podemos señalar: Juan MULET, *La nueva orientación social española ante el ejemplo de Italia y Alemania*, Mallorca, Impr. Mn. Alcover, 1937; Antonio J. ONIEVA, *¡España despierta! (Lo que es el nacionalsindicalismo)*, Valladolid, Librería Santarén, 1937; Francisco GUILLÉN SALAYA, *Qué son los sindicatos verticales*, San Sebastián, Yugos y Flechas, 1938. Inmediatamente después de la finalización de la guerra: Juan BENEYTO PÉREZ, *El Nuevo Estado español. El régimen nacional sindicalista ante la Tradición y los demás sistemas totalitarios*, Madrid – Cádiz, Biblioteca Nueva, 1939.

<sup>86</sup> Publicitar el sindicalismo vertical constituyó, de hecho, un objetivo prioritario de la prensa falangista, como podemos comprobar a través de la lectura de diarios como *FE* -de Sevilla-, *Amanecer* -de Zaragoza-, *Libertad* -de Valladolid- *Arriba España* -de Pamplona- o *Unidad* -de San Sebastián-, entre otros.

<sup>87</sup> Así, Francisco GUILLÉN SALAYA podía ensalzar el corporativismo fascista italiano, para, pocas páginas después, afirmar que Falange rechazaba el corporativismo porque los "sindicatos horizontales" suponían una "pervivencia de la lucha de clases", sin hacer la más mínima alusión a la contradicción en la que estaba incurriendo: *Qué son los sindicatos...*, *op. cit.*, pp. 31-37 y 41-45. Antonio J. ONIEVA, abiertamente germanófilo, afirmaba que el corporativismo había permitido que en Italia subsistiese el "clasismo", mientras que el nacionalsocialismo había propiciado que desapareciese el "capitalismo" y que Alemania se hubiese convertido "en un pueblo de trabajadores": *¡España despierta!...*, *op. cit.*, pp. 109-113. Los posicionamientos anti-corporativistas de esta obra fueron criticados por Joaquín AZPIAZU, "Boletín de estudios y acción corporativa", *Razón y Fe. Revista Mensual Hispano Americana*, nº 477 (1937), pp. 278-291.

El que los falangistas no hicieran suyo el modelo corporativo supuso una decepción para algunos dirigentes políticos italianos, que habían esperado que sus "camaradas" españoles adoptasen sus paradigmas sociales.<sup>88</sup> Los sindicalistas fascistas italianos no mostraban aprecio por los sindicatos verticales, a los cuales no consideraban "verdaderos sindicatos", dado que poseían carácter mixto y no contemplaban el desarrollo de la negociación colectiva. Con todo, la actitud dominante en la Italia fascista a la hora de abordar esta cuestión fue siempre la de la prudencia: el material propagandístico italiano que circulaba en la zona franquista evitaba las más de las veces entrar en la polémica y, cuando lo hacía, era para adoptar un tono conciliatorio.<sup>89</sup>

El que los falangistas descartasen seguir el ejemplo italiano no quiere decir que asumiesen el alemán. En realidad, entre éste y el sindicalismo vertical existían también importantes diferencias. Los nazis habían suprimido los sindicatos, sustituyéndolos por una entidad de carácter mixto –el Frente Alemán del Trabajo– cuyas funciones eran propagandísticas, culturales y de asistencia social, pero no de regulación laboral. Los falangistas deseaban reunir a trabajadores y empresarios en unas entidades de carácter mixto –los sindicatos verticales–, pero aspiraban a que las mismas asumiesen todas las competencias derivadas de la regulación de la vida laboral. Los nazis habían suprimido los sindicatos obreros, mientras que los falangistas pretendían convertirse en los herederos de la tradición histórica del sindicalismo español, convenientemente “nacionalizada”.<sup>90</sup> Los falangistas enfatizaban que su propuesta verticalista era original y que no suponía una adaptación de ningún modelo extranjero y, en lo esencial, tenían razón. El único precedente que guardaba una similitud consistente con el verticalismo era el nonato proyecto de “sindicalismo integral”, defendido por Edmondo Rossoni, el cual había pretendido reunir a trabajadores y empresarios en unos mismos sindicatos y atribuir a los mismos amplios poderes de regulación laboral y económica. Sin embargo, no hay constancia de que los falangistas tuviesen en mente dicho proyecto, ni de que lo considerasen un precedente de sus planteamientos.<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> Javier TUSELL subrayó la presencia en la zona franquista de destacados personajes italianos ligados, en algunos casos, al sindicalismo fascista y les atribuyó una influencia destacada sobre la orientación del régimen en el plano político y social: *Franco en la Guerra Civil. Una biografía política*, 3ª ed., Barcelona, Tusquets, 1993, pp. 110-114. Sin embargo, el hecho de que el franquismo optase por el modelo verticalista, en abierta contradicción con la influencia italiana, obliga a matizar esta visión. Más acertado parece el planteamiento de Giuseppe PARLATO, quien afirma que, en el ámbito de la política sindical y social, la evolución de la España franquista supuso una fuente de decepciones para el fascismo sindical italiano: *La sinistra fascista. Storia di un progetto mancato*, Bologna, Il Mulino, 2000, pp. 153 y ss.

<sup>89</sup> Era lo que ocurría, por ejemplo, en un artículo de Luigi DI CASTRI que apareció en diversos periódicos de la zona franquista a comienzos de 1938. En él se hacía un llamamiento a que corporativistas y verticalistas limasen asperezas e intentasen buscar un punto de acuerdo, el cual bien podía basarse en considerar al sindicato vertical una forma de “corporación”. Se trataba de conciliar los legados de José Calvo Sotelo y José Antonio Primo de Rivera: “Sindicalismo vertical y corporación”, *Odiel*, Huelva, 30-I-1938. Este artículo cosechó un alud de respuestas por parte de publicistas falangistas, quienes, en un tono cortés, respondieron al italiano que en España “no iba a haber corporativismo”. Incluso se llegaron a publicar entrefiletos en los que, citando a José Antonio, se exclamaba: “MUCHO cuidado con eso del Estado Corporativo”; véase: *Odiel*, Huelva, 3-III-1938.

<sup>90</sup> Éste sería un argumento recurrente en: Francisco GUILLÉN SALAYA, *Historia del sindicalismo español*, Madrid, Editora Nacional, 1941.

<sup>91</sup> Antonio J. ONIEVA sí habla del sindicalismo integral, presentándolo como una vía “prometedora” que, “desafortunadamente”, el fascismo italiano había abandonado muy pronto; sin embargo, no lo relaciona con el verticalismo: *¡España despierta!...*, *op. cit.*, p. 106.

El naciente régimen franquista se encontraba ante dos opciones a la hora de institucionalizar la organización del trabajo y fue rotundo al elegir una de las dos: la verticalista. La primera manifestación evidente de que los falangistas estaban ganando la partida fue el Fuero del Trabajo, promulgado en 1938. La influencia italiana apreciable en esta declaración programática de la política social del franquismo y su naturaleza de versión española de la *Carta del Lavoro* han sido apreciadas en reiteradas ocasiones, pero también resulta innegable que el Fuero cerró el camino a cualquier posible adaptación del corporativismo fascista italiano a la realidad española. El texto no hacía mención alguna al "corporativismo", mientras que la Declaración XIII era definitiva al establecer que los sindicatos verticales constituirían la forma de sindicación oficial del nuevo régimen y que los mismos integrarían a "todos los factores de la economía".

Los autores de tendencia corporativista intentaron agotar un último cartucho lanzándose a una frenética labor de exégesis en la cual aseguraban que el espíritu del Fuero no era incompatible con las instituciones corporativas, dado que el sindicato vertical podía ser concebido como una "corporación" en la cual habrían de confluír los representantes de las asociaciones de trabajadores y de empresarios, las cuales actuarían como entidades "de primer grado".<sup>92</sup> Sin embargo, como los publicistas falangistas se encargaron de recordar, el Fuero decía lo que decía: el "nuevo Estado" había hecho suya la doctrina del sindicalismo vertical y ello excluía cualquier desarrollo corporativo.<sup>93</sup> Por lo que respecta a la cuestión sindical existieron, por lo tanto, dos líneas interpretativas del Fuero: una de tendencia católica que intentó salvar la idea corporativa, haciéndola compatible con el concepto de sindicato vertical y otra, de tendencia falangista, más realista, que subrayó que el texto ponía fin a la polémica sobre la identidad sindical del régimen, descartando la línea corporativa.<sup>94</sup>

La realidad terminó por imponerse y, a partir de 1939, la palabra "corporativismo" prácticamente desapareció del vocabulario de las distintas familias políticas que confluían en torno al régimen franquista.<sup>95</sup> En los círculos socialcatólicos, monárquicos y tradicionalistas la prioridad no era ya promover la opción corporativa, que había quedado descartada, sino limitar el ámbito de actuación

<sup>92</sup> Este punto de vista lo encontramos, con mayor o menor convencimiento, en gran número de obras folletos publicados, mayormente, entre 1938 y 1939; a modo de ejemplo: Luis Joaquín PEDREGAL, *Notas al Fuero del Trabajo*, Cádiz, Establecimientos Cerón, 1938; Luis VÉLEZ DE MENDIZÁBAL, *El Fuero del Trabajo y la doctrina social católica*, Bilbao, La Editorial Vizcaína, 1938; Joaquín AZPIAZU, *Orientaciones cristianas del Fuero del Trabajo*, Burgos, Razón y Fe, 1939; Rafael GAY DE MONTELLÁ, *El Fuero del Trabajo y Sistema del Estado Sindical-Corporativo*, Valladolid, Librería Santarén, 1939. Algunos autores católicos se rindieron a la evidencia, reconociendo que en España "no iba a haber corporaciones", si bien expresaron esperanzas en que el sindicalismo vertical supiese recoger el "espíritu corporativo"; véase: Leonardo PRIETO CASTRO y Miguel SANCHO IZQUIERDO, *Ilustración popular al Fuero del Trabajo*, Granada - Zaragoza, Imperio, 1938, en especial pp. 76-77.

<sup>93</sup> En esta línea: Alejandro GALLART FOLCH, *Los principios fundamentales del Fuero del Trabajo*, Barcelona, Bosch, 1939. También: Joaquín GARRIGUES, *Tres conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo*, Madrid, FE, 1939.

<sup>94</sup> Así lo reconocía, desde fuera, el pro-franquista belga Marcotte, quien señalaba el no reconocimiento de organizaciones de intereses separadas para trabajadores y empresarios como uno de los principales rasgos distintivos del régimen franquista; véase: V.A. MARCOTTE, *L'Espagne Nationale-Syndicaliste*, Bruxelles, L'Imprimerie Aug. Puvrez, 1943, p. 134.

<sup>95</sup> Hubo, sin embargo, excepciones. Una de ellas sería la reedición en 1943 de la obra del jesuita José Luis DÍEZ, *Manual de sistemas y errores sociales*, 3ª ed., Cádiz, Fomento Social, 1943, en la cual se realizaba una entusiasta defensa del corporativismo de inspiración católica y, muy especialmente, del modelo portugués. El hecho de que el libro apareciese en un momento en el que, con la caída del fascismo en Italia y el cambio de signo en la II Guerra Mundial, los falangistas comenzaban a ser cuestionados pudo no ser casual.

del sindicalismo vertical, de manera que los falangistas no pudiesen plasmar en la práctica el ambicioso abanico de competencias que reclamaban. Para llevar a cabo esta labor contaron con el inestimable apoyo de un grupo de falangistas conservadores que rechazaban la ortodoxia verticalista por considerarla excesivamente "intervencionista" y que hubiesen preferido un corporativismo "a la italiana".<sup>96</sup> Esta confluencia de posicionamientos favorables a limitar el alcance del sindicalismo vertical fue lo que permitió que el proyecto de Ley de Bases de la Organización Sindical presentado en 1939 por el Ministerio de Organización y Acción Sindical, al frente del cual se encontraba Pedro González Bueno, fuese rechazado al ser juzgado excesivamente "intervencionista". La Ley de Bases fue finalmente aprobada en 1940, con un texto distinto, en el cual se limitaban considerablemente las posibilidades de los sindicatos de imponer una disciplina efectiva a los empresarios.<sup>97</sup>

Gerardo Salvador Merino, Delegado Nacional de Sindicatos entre 1939 y 1941, y sucesor de González Bueno en el liderazgo del proyecto verticalista -aunque no con rango de ministro-, intentó desarrollar al máximo el ámbito competencial del sindicalismo vertical frente a las resistencias que estaba encontrando. Entre los distintos objetivos que se planteó uno parecía particularmente urgente: lograr competencias para los sindicatos en el ámbito de la reglamentación laboral. Desde 1939 el Ministerio de Trabajo venía regulando "de facto" los salarios y las condiciones laborales a través de las denominadas Reglamentaciones de Trabajo, si bien éstas no estaban reguladas por ley. Salvador Merino presionó al Ministerio de Trabajo para que las Reglamentaciones reflejasen los puntos de vista sindicales, pero se encontró con una actitud de rechazo frontal por parte del Ministerio, el cual afirmó su autonomía a la hora de determinar los contenidos de las Reglamentaciones. A finales de 1941 Salvador Merino era cesado. Indudablemente, el haber sostenido un conflicto permanente con un organismo ministerial, lo cual creaba una situación de fractura interna en el régimen franquista, debió pesar a la hora de precipitar su defenestración.<sup>98</sup>

La sustitución de Gerardo Salvador Merino por el pragmático y realista Fermín Sanz Orrio marcó un punto de no retorno en la evolución del sindicalismo franquista. El nuevo Delegado Nacional de Sindicatos aceptó con resignación el monopolio ministerial a la hora de fijar salarios y condiciones de trabajo, sistematizado ahora a través de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942. Se renunciaba, de este modo, a cualquier atisbo de negociación colectiva, ni siquiera en la versión manipulada que se daba en los sistemas corporativistas autoritarios. El modelo consagrado por la Ley de Reglamentaciones de 1942 guardaba un notable parecido con el establecido en Alemania por la Ley de Organización del Trabajo Nacional de 1934. Al igual que ocurría en el caso alemán, el autoritarismo del Ministerio de Trabajo era combinado con un alto grado de discrecionalidad por parte de los empresarios, quienes podían adaptar las reglamentaciones de trabajo a la realidad concreta de sus empresas mediante los

---

<sup>96</sup> La actuación de este grupo nos es conocida a través del testimonio de Javier MARTÍNEZ DE BEDOYA, "El sindicalismo español de 1936 a 1939", *Revista de Política Social*, nº 51 (1961), pp. 5-20. Dentro del mismo actuarían, además de él mismo, personalidades falangistas muy conocidas, como Alfonso García Valdecasas y Eugenio Montes. Tanto García Valdecasas como Martínez de Bedoya jugaron un papel destacado en el Instituto de Estudios Políticos, creado en 1939 a modo de "think tank" oficial del falangismo. Significativamente, dentro de dicho Instituto Martínez de Bedoya se encargó de la denominada como "Sección de Ordenación Social y Corporativa"; véase: Nicolás SESMA LANDRÍN, "Propaganda en la alta manera e influencia fascista. El Instituto de Estudios Políticos (1939-1943)", *Ayer*, nº 53 (2004), pp. 155-178.

<sup>97</sup> El proceso puede seguirse a través de: Francisco BERNAL GARCÍA, *El sindicalismo vertical...*, *op. cit.*, pp. 125-132.

<sup>98</sup> Sobre la defenestración de Gerardo Salvador Merino, véase la reciente aportación de Joan Maria THOMÀS, *Franquistas contra franquistas. Luchas por el poder en la cúpula del régimen de Franco*, Barcelona, Debate, 2016.

“reglamentos de régimen interno”, con el agravante de que los Jurados de Empresa, la versión española de los Consejos de Confianza, no se implantaron en la práctica hasta 1953.<sup>99</sup>

Ello no quiere decir, sin embargo, que los sindicatos se renunciase a toda influencia sobre el proceso de reglamentación; muy al contrario, intentaron sacar el máximo partido al vago derecho de asesoramiento que la Ley les reconocía y mantuvieron siempre la esperanza en que un desarrollo legislativo ulterior les permitiese adquirir nuevas competencias, algo que no llegaría hasta la Ley de Convenios Colectivos de 1958, promulgada precisamente cuando Sanz Orrio se encontraba al frente del Ministerio de Trabajo. Pero las relaciones con el Ministerio nunca volvieron a plantearse en términos de conflicto, practicándose más bien un "sindicalismo de sumisión" que consistía en intentar influir sobre las decisiones del Ministerio y aceptar disciplinadamente sus decisiones, independientemente de que éstas fuesen favorables o no a los planteamientos sindicales.<sup>100</sup>

Al mismo tiempo, Sanz Orrio procedió a "desverticalizar" los sindicatos -hasta cierto punto-, matizando su carácter unitario por la vía de distinguir en el seno de los mismos una "sección social" -para los trabajadores- y una "sección económica" -para los empresarios-, lo cual suponía asumir una dinámica "corporativizante", aunque incompleta, dado que ambas secciones permanecían unidas en el seno del mismo sindicato y sometidas a un único mando político falangista.<sup>101</sup> Estas modificaciones fueron llevadas a cabo en abierta contradicción con el espíritu y la letra de la Ley de Bases de la Organización Sindical, la cual, sin embargo, permanecería oficialmente vigente hasta la aprobación de la Ley Sindical de 1971.

## **10. CONCLUSIONES: UN MODELO DE AUTORITARISMO LABORAL**

Los sistemas de relaciones laborales desarrollados en la Italia fascista, la Austria del *Ständestaat*, el Portugal salazarista, la Alemania nacionalsocialista y la España de Franco respondieron a condicionamientos de diferente naturaleza, no pudiéndose señalar la existencia de una continuidad total entre los mismos. Sin embargo, los puntos de encuentro son lo suficientemente numerosos para que podamos elaborar una casuística general del autoritarismo laboral durante el período de entreguerras.

Los modelos italiano, austriaco y portugués fueron plasmaciones del paradigma corporativista. Ello se tradujo en un diseño institucional que contemplaba un primer nivel con organizaciones separadas para trabajadores y empresarios y un segundo nivel en el que los representantes de ambas se reunían en “corporaciones”, con el objetivo de pactar el contrato colectivo. Se trataba, por lo tanto, de diseños institucionales que partían del principio de pluralidad de intereses, si bien el mismo quedó desvirtuado en la práctica por el intervencionismo del aparato estatal. Por el contrario, los modelos alemán y español se desvincularon deliberadamente de la tradición corporativa, optando por diseños

---

<sup>99</sup> Por lo demás, las coincidencias entre la legislación alemana y la española eran reconocidas por el jurista José PÉREZ LEÑERO en *Tres ensayos sobre el Fuero del Trabajo*, Madrid, Revista de Trabajo, 1942, pp. 9-66.

<sup>100</sup> La expresión "sindicalismo de sumisión" en: Álvaro SOTO CARMONA, “Auge y caída de la Organización Sindical Española”, *Espacio, Tiempo y Forma, Serie V, Historia Contemporánea*, nº 8 (1995), pp. 247-276.

<sup>101</sup> Significativamente, el teórico del sindicalismo fascista italiano Sergio PANUNZIO saludó positivamente estos cambios, en la medida que suponían una tímida evolución hacia la línea italiana: *Spagna nazionalsindacalista*, Milano, Casa Editrice Bietti, 1942, p. 7.

en los que la práctica de la negociación colectiva desaparecía en beneficio de una regulación unilateral por parte del Ministerio de Trabajo.

En todos los casos estudiados la puesta en marcha de las nuevas instituciones de regulación laboral fue precedida de procesos de selección de actores. Dichos procesos fueron extremadamente rigurosos en el caso de los sindicatos obreros, saldándose con la virtual eliminación del movimiento obrero de inspiración izquierdista, que era el que gozaba de una posición mayoritaria en los sistemas laborales previos. La supresión de los sindicatos que hasta el momento habían contado con el apoyo mayoritario de los trabajadores conllevó la puesta en liza de entidades de sustitución llamadas a cubrir el vacío dejado por las suprimidas. En las experiencias italiana, austriaca y portuguesa ello implicó la creación de nuevos sindicatos oficiales, alineados con las tesis político-ideológicas de los nuevos regímenes y a los cuales los Estados “habilitaron” para intervenir en los procesos de negociación colectiva. Ni siquiera en los casos alemán y español, en los que el sindicato no era necesario, en la medida que no existía negociación colectiva, se optó por dejar a los trabajadores en una situación de vacío organizativo, creándose organizaciones oficiales destinadas al encuadramiento político de los mismos –el DAF en el caso alemán y los sindicatos falangistas en el español.

En contraste con lo ocurrido con los sindicatos de trabajadores, las asociaciones de empresarios no fueron sometidas a una selección tan rigurosa. Muy al contrario, se tendió a “habilitar” a las asociaciones preexistentes. Una constante que se repitió en todos los modelos estudiados fue el hecho de que los empresarios gozasen de un mayor grado de autonomía que los trabajadores. Hubo una asimetría en el modo en que trabajadores y empresarios fueron integrados en los nuevos ordenamientos institucionales. Suprimidos los sindicatos obreros tradicionales y sustituidos por entidades de encuadramiento que renunciaban a la conflictividad laboral, los empresarios pudieron despreocuparse de la problemática inherente al conflicto y centrarse en lograr la máxima influencia posible sobre los nuevos mecanismos políticos de decisión económica.

El autoritarismo laboral se nos aparece, de este modo, como una solución a la que recurrieron regímenes políticos que buscaban que las relaciones laborales fueran predecibles por la vía de la eliminación del conflicto. Se desarrolló en países donde los procesos de institucionalización corporatista no habían tenido lugar o habían fracasado y donde la fuerte influencia del catolicismo político y/o del nacionalismo antiliberal había generado fuertes resistencias a las propuestas de redefinición de las relaciones socio-económicas en un sentido democratizador. Los representantes de tales tendencias políticas lograron conformar alianzas con sectores destacados del empresariado, los cuales avalaron las nuevas instituciones autoritarias a través de su participación activa o de su asentimiento tácito. Los empresarios de estos países prefirieron someterse al intervencionismo del Estado -bien a través de procesos de negociación fuertemente mediatizados por el arbitraje estatal, como en los casos de Italia, Austria y Portugal, o bien aceptando que el Estado asumiese en solitario la regulación de las relaciones laborales, como en Alemania o España-, antes que afrontar una negociación corporatista con los sindicatos. De este modo, se protegían contra la incertidumbre intrínseca al modelo liberal, bloqueando al mismo tiempo los proyectos transformadores defendidos desde el movimiento obrero y defendiendo lo que consideraban un “statu quo” inamovible en sus relaciones con los trabajadores.

En los modelos corporativistas hubo siempre un notable desfase entre el diseño teórico de las instituciones de negociación colectiva y su funcionamiento práctico. Los regímenes austriaco y portugués anunciaron su voluntad de crear cauces que posibilitasen la expresión espontánea de las fuerzas económicas y laborales, pero en la práctica terminaron dando vida a instituciones paraestatales

fuertemente burocratizadas. En Italia el régimen corporativo fue presentado como la panacea que había de armonizar la representación de intereses con los objetivos totalitarios del Estado, pero terminó funcionando como un conglomerado institucional en el que los intereses de los trabajadores quedaban sistemáticamente relegados. La idea de corporativismo como expresión “ordenada” de la negociación entre las partes nunca tuvo un sustento real en estos regímenes.

Los regímenes que no siguieron la línea corporativista, Alemania y España, fueron menos “decepcionantes” a la hora de llevar a la práctica sus principios teóricos. No prometieron respetar el derecho de la sociedad a autorregularse y, ciertamente, no lo hicieron. Ello no quiere decir, sin embargo, que no existiesen también en ellos importantes desfases entre los planteamientos ideológicos y las realizaciones prácticas. La imagen forjada por el nazismo alemán de una comunidad nacional de trabajadores y empresarios organizados en forma jerárquica y disciplinada en aras del fortalecimiento económico nacional dio paso a la realidad de un sistema que colocaba a unos y otros en planos cualitativamente distintos, imposibilitando así toda “comunidad”. En España, por su parte, el modelo sindical verticalista, planteado inicialmente como una fusión entre capital y trabajo bajo premisas nacionalistas iba a configurarse desde muy temprano como un instrumento burocrático al servicio de diferentes fines políticos y económicos del franquismo.

Lo que sí demostró el autoritarismo laboral fue que el sistema capitalista podía continuar desarrollándose transfiriendo la regulación de las relaciones laborales al aparato estatal, bien parcialmente –en los modelos corporativistas- o totalmente –en los no corporativistas. La consecuencia fue un modelo de institucionalización que suponía una superación evidente del marco característico del capitalismo liberal, pero que, al mismo tiempo, era cualitativamente distinto a las institucionalizaciones corporatistas seguidas en países democráticos.