

***CAPÍTULO IV.
LA INCIDENCIA DEL MODELO EUROPEO DE DESARROLLO ECONÓMICO
DE POSGUERRA SOBRE LAS MANIFESTACIONES DEL CONFLICTO
LABORAL. ESPAÑA, ANDALUCÍA Y GRANADA EN PERSPECTIVA
COMPARADA, 1959-1975.***

Introducción

La grave situación en la que se encontraba la economía española a mediados de la década de los cincuenta, obligó, como hemos tenido ocasión de apuntar con anterioridad, a un cambio de rumbo en la política económica practicada hasta ese momento. El reconocimiento del fracaso de la política autárquica se convirtió en condición necesaria e imprescindible para garantizar la propia subsistencia del régimen ante no sólo los escandalosos índices económicos mostrados por el país a lo largo de la década de los cuarenta¹, sino también ante las protestas sociales que desde diversos sectores (obreros y estudiantes) hicieron su aparición como consecuencia de las pésimas condiciones de vida y trabajo derivadas del modelo *social-autarquizante* impuesto por el régimen franquista al término de la guerra civil².

Este cambio en la política económica fue posible por la nueva coyuntura internacional de los cincuenta (la Guerra Fría se convirtió en un factor crucial para el cambio de actitud de Estados Unidos hacia España y fruto de ello fue la firma de los Acuerdos Hispanoamericanos). Desde 1951, aunque más claramente tras la aprobación del Plan de Liberalización y Estabilización Económica de 1959, se produjeron cambios importantes en el ideario económico del régimen (cambio en el proceso de industrialización, liberalización de las importaciones, modernización y expansión de la infraestructura productiva, reestructuración del mercado en base a una elevación de la demanda efectiva), paralelo a un reajuste, no sin resistencia, en el seno de los "grupos de interés" señalados con anterioridad. La aprobación del Plan de Estabilización y el giro económico que implicaba trajo consigo el desplazamiento de la "oligarquía terrateniente" en favor del "capital financiero", mucho más preparado para afrontar la nueva etapa económica³.

¹ Cfr. Joan M. ESTEBAN (1978): "La política económica del franquismo", en Paul Preston: *España en crisis: la evolución y decadencia del régimen de Franco*. México, Fondo de Cultura Económica, pp. 147-182, p. 161, n. 51; Carlos BARCIELA (1986): "Los costes del franquismo en el sector agrario: la ruptura del proceso de transformaciones. Introducción", en Ramón Garrabou et alii: *Historia agraria de la España contemporánea. 3. El fin de la agricultura tradicional (1900-1960)*. Barcelona, Crítica, pp. 385-454, p. 391; y del mismo autor (1987): "Crecimiento y cambio en la agricultura española desde la guerra civil", en Jordi Nadal et alii (Comps): *La economía española en el siglo XX. Una perspectiva histórica*. Barcelona Ariel, pp. 258-279, pp. 262-264; Albert CARRERAS (1984): "La producción industrial española, 1842-1981: construcción de un índice anual", en *Revista de Historia Económica*, n.º. 1, año II, pp. 127-157, pp. 145-147.

² Las primeras manifestaciones de protesta obrera aparecieron al término de la Segunda Guerra Mundial en Barcelona y en la Ría de Bilbao. Posteriormente fue a mediados de la década de los cincuenta cuando surgió una nueva oleada de protesta que desde el norte del país se extendió a otros puntos de la Península, reclamando la elevación de los salarios. Sobre la conflictividad de los cuarenta en Barcelona, véase Carmen MOLINERO y Pere YSÀS (1985): *Patria, justicia y pan: Nivell de vida i condicions de treball a Catalunya (1939-1951)*. Barcelona, La Magrana; para el caso del País Vasco, Manuel GONZÁLEZ PORTILLA y José María GARMENDIA (1988): *La posguerra en el País Vasco*. San Sebastián, Kriselu, y José María LORENZO ESPINOSA (1988): *Rebelión en la Ría*. Bilbao, Universidad de Deusto.

³ Cfr. José Antonio MORAL SANTÍN (1989): "El cambio de rumbo del capitalismo español: de la autarquía a la liberalización. Del agrarismo a la industrialización", Roberto CARBALLO et alii: *Crecimiento económico y cambio estructural en España 1959-1980*. Madrid, Akal, pp. 11-64.

De esta manera, España inició una paulatina incorporación al mercado capitalista internacional, al modelo de crecimiento europeo de posguerra, con todo lo que ello llevaba consigo de asimilación de pautas y normas de actuación económicas propias de los países de libre mercado, y que suponían la recuperación de la "ortodoxia" capitalista.

A continuación exponremos cuáles fueron las principales características del modelo de crecimiento capitalista de posguerra, modelo al que, como hemos indicado, se unió España a fines de la década de los cincuenta.

1. El modelo europeo

El fin de la Segunda Guerra Mundial dio paso a lo que ha sido denominado por algunos autores como la "Edad de oro" del capitalismo, no sólo por la etapa de extraordinario crecimiento que se registró en la mayor parte de los países de Europa Occidental, sino también por el nuevo modelo de acumulación capitalista inaugurado a partir de 1945 y sustentado sobre una política económica keynesiana-fordista y corporatista⁴.

	1870-1913	1913-50	1950-60	1960-70
Francia	1,7	1,0	4,7	5,6
RFA	2,8	1,3	8,1	4,8
Italia	1,5	1,4	5,1	5,3
Japón	2,5	1,8	8,6	10,3
Reino Unido	1,9	1,3	2,7	2,7
Estados Unidos	4,1	2,8	3,2	4,2

FUENTE: Angus MADDISON (1986): *Las fases del desarrollo capitalista. Una historia económica cuantitativa*. México, Fondo de Cultura Económica, Apéndice A, pp. 218-225.

En la posguerra, la estructura económica de las sociedades capitalistas avanzadas se alteró notoriamente tanto en sus características productivas como en las de la circulación y el consumo. A la vez, se produjeron cambios en la división internacional del trabajo modificándose las relaciones entre países capitalistas centrales y periféricos, surgieron nuevos organismos internacionales, y se ampliaron las funciones del aparato del Estado en el proceso económico y en el conjunto de la regulación social.

Tres aspectos interrelacionados entre sí, transformación tecnológica, aumento en el consumo de energía, y reorganización interna del trabajo, modificaron sustancialmente la producción.

⁴ Sobre el concepto de "Edad de oro" del capitalismo, véase Angus MADDISON (1986): *Las fases del desarrollo capitalistas. Una historia económica cuantitativa*. México, Fondo de Cultura Económica, pp. 161-198, y (1991): *Historia del desarrollo capitalista. Sus fuerzas dinámicas*. Barcelona, Ariel; y sobre el "modelo de acumulación capitalista" de posguerra, Enrique PALENZUELOS (1986) (Ed): *Las economías capitalistas durante el período de expansión 1945-1970*. Madrid, Akal, y especialmente Enrique PALENZUELOS y Francisco ALBURQUERQUE (1990) (Coords): *Estructura económica capitalista internacional. El modelo de acumulación de posguerra*. Madrid, Akal.

1. 1. Transformaciones tecnológicas y consumo de energía.

En primer lugar las *transformaciones tecnológicas* registradas desde los años cuarenta, introdujeron cambios importantes en los medios de producción y en el conjunto del sistema económico. El progreso tecnológico afectó a todos los sectores de la producción y distribución, desde la industria (sector dónde el avance de las ramas químicas y metalúrgicas principalmente, permitieron la disponibilidad de los nuevos “bienes intermedios”, así como la fabricación de nuevas mercancías y la renovación de los procedimientos para la obtención de las mismas), hasta los servicios y la agricultura (ésta última conoció un importante proceso de mecanización, electrificación y aplicaciones químicas y genéticas).

La introducción de la nueva tecnología supuso igualmente una profunda modificación de las formas de organización y gestión empresarial en los centros de trabajo, así como de las formas de participación de los trabajadores en las decisiones relacionadas con la introducción de aquélla⁵. Cuestiones una y otra que serían objeto de negociación en los convenios colectivos.

La innovación tecnológica implicó la introducción de diferentes formas de organización del trabajo definidas, como señaló Daniel B. Cornfield, por la distribución del control de la producción entre los trabajadores y los directivos de

⁵ Existen dos tesis relacionadas para explicar los determinantes del potencial participativo de las nuevas tecnologías. La tesis de la legitimación, según la cual son las relaciones laborales de cada país las que determinan la probabilidad de que se active dicho potencial en los distintos sectores económicos y en las diferentes empresas. Las relaciones laborales nacionales se componen de una serie de derechos y deberes legales y consuetudinarios de trabajadores y directivos en torno a la determinación de los términos del empleo y de las condiciones de trabajo (Greg BAMBER (1992): “Job Flexibility: International Comparisons and Research Propositions”, en Alan Gladstone et alii (Eds): *Labour Relations in a Changing Environment*. Berlín, Walter de Gruyter, pp. 75-94; Greg Bamber y Russell Lansbury (Eds): *New Technology: International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations*. London Hyman; Thomas KOCHA y Boaz TAMIR (1989): “Collective Bargaining and New Technology: Some Preliminary Propositions”, en Greg Bamber y Russell Lansbury (Eds): *New Technology: International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations*. London Hyman, pp. 60-74; Muneto OZAKI et alii (1992): *Technological Change and Labour Relations*. Ginebra, International Labour Office, y Lowell TURNER (1991): *Democracy at Work: Changing World Markets and the Future of Labor Unions*. Ithaca, Cornell University Press).

Por su parte la tesis organizativa atribuye el potencial participativo de las nuevas tecnologías a las características del entorno, estructurales y de la mano de obra de las organizaciones dispuestas a imponer o facilitar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones administrativas de la empresa (Greg BAMBER (1992): “Job Flexibility: International Comparisons and Research Propositions”, en Alan Gladstone et alii (Eds): *Labour Relations in a Changing Environment*. Berlín, Walter de Gruyter, pp. 75-94; Robert COLE (1987): “The Macropolitics of Organizational Change: A Comparative Analysis of the Spread of Small-Group Activities”, en Carmen Sirianni (Ed): *Worker Participation and the Politics of Reform*. Philadelphia, Temple University Press, pp. 34-66; Daniel B. CORNFIELD (1987): “Dualism in Contemporary Union-Management Relations”, en *Proceedings of the 39th Annual Meetings of the Industrial Relations Research Association*, Maddison, IRRRA, pp. 358-367; y del mismo autor (1987): *Workers, Managers, and Technological Change: Emerging Patterns of Labor Relations*. New York, Plenum; Maryellen KELLEY (1989): “Alternative Forms of Work Organization Under Programmable Automation”, en Stephen Wood (De): *The Transformation of Work?*. London, Unwin Hyman, pp. 235-246; y Peter CRESSEY y Vittorio DIMARTINO (1989): “The Technological Participation in Europe: Options and Constraints in Human Resources and Industrial Relations”, en Greg Bamber y Russell Lansbury (Eds): *New Technology: International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations*. London, Unwin Hyman, pp. 135-155)

una empresa⁶. Atendiendo a esta cuestión se distinguían dos tipos ideales. El primero, *el control unilateral de la dirección*, implicaba que la mayoría de las decisiones a parte de las tareas de ejecución de la producción, por ejemplo el diseño, la planificación y la coordinación de la producción, estaban realizadas por los supervisores y los directivos. Este tipo de control acompañaba a la organización de la producción "fordista" y "taylorista".

El segundo tipo se basa en la cooperación entre los trabajadores y la gestión. Se trata de una disposición posfordista y postaylorista institucionalizada en la que aquellos trabajadores ajenos a las tareas de supervisión, participan directamente, o través de sus representantes, en la toma de decisiones, vinculante o consultiva, en torno al diseño, la planificación y la coordinación del proceso de producción. Este tipo, tal y como ha puesto de manifiesto la intensa bibliografía surgida sobre el tema en los últimos años⁷, es característico de las nuevas burocracias "post jerárquicas", cuyo diseño descentralizado de las estructuras de autoridad está encaminado a aumentar, cualificar y enriquecer las tareas y a capacitar a los trabajadores en la división del trabajo simplificada, de tipo manual.

Pero la innovación tecnológica trajo consigo también un importante cambio en las formas de participación de los trabajadores en la toma de decisiones⁸.

⁶ Esta idea ha sido expresada por dicho autor en varios trabajos. Véanse Daniel B. CORNFIELD (1987): "Dualism in Contemporary Union-Management Relations", en *Proceedings of the 39th Annual Meetings of the Industrial Relations Research Association*, Madison, IRRRA, pp. 358-367; y del mismo autor (1987): *Workers, Managers, and Technological Change: Emerging Patterns of Labor Relations*. New York, Plenum, y (1995): "Potencial participativo de las nuevas tecnologías y sindicalismo", en *Sociología del Trabajo*, n.º. 23, pp. 27-53, pp. 29-30.

⁷ Entre los trabajos que recogen esta cuestión destacan: Eileen APPELBAUM y Rosemary BATT (1994): *The New American Workplace*. Ithaca, IL R Press; Martin BEIRNE y Harvie RAMSAY (1988): "Computer Redesign and "Labour Process" Theory: Towards a critical appraisal", en David Knights y Hugh Willmott (Eds): *New Technology and the Labour Process*. London, Macmillan, pp. 197-229; Joao FERRAZ, Howard Rush e Ian Miles (1992): *Development, Technology and Flexibility*. London, Routledge; Neal HERRICK (1990): *Joint Management and Employee Participation*. San Francisco, Jesse-Bass; Maryellen KELLEY (1989): "Alternative Forms of Work Organization Under Programmable Automation", en Stephen Wood (Ed): *The Transformation of Work?*. London, Unwin Hyman, pp. 235-246; Thomas KOCHA y Boaz TAMIR (1989): "Collective Bargaining and New Technology: Some Preliminary Propositions", en Greg Bamber y Russell Lansbury (Eds): *New Technology: International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations*. London Hyman, pp. 60-74; Michael PIRELLI y Charles SABEL (1984): *The Second Industrial Divide*. New York, Basic Books; Steven VALLAS (1993): *Power in the Workplace: The Politics of Production at AT&T*. Albany, State University of New York Press, y Shoshana ZUBOFF (1988): *In the Age of Smart Machine*. New York, Basic Books.

⁸ Para este tema podemos consultar el trabajo de Richard J. HACKMAN (1986): "The Psychology of Self-Management in Organizations", en Michael Pallak y Robert Perloff (Eds): *Psychology and Work: Productivity, Change, and Employment*. Washington, D. C. American Psychological Association, pp. 85-136, y Shoshana ZUBOFF (1988): *In the Age of Smart Machine*. New York, Basic Books. Los estudios nacionales comparativos también han revelado la diversidad de los acuerdos de participación de los trabajadores en el funcionamiento de las nuevas tecnologías. El estudio de Muneto Ozaki pone de manifiesto el predominio de las formas de organización fordista/taylorista en Suecia, Japón y Alemania, y de las tradicionales formas jerárquicas de la organización del trabajo en Francia, Italia, Reino Unido y Estados Unidos. Cfr. Muneto OZAKI et alii (1992): *Technological Change and Labour Relations*. Ginebra, International Labour Office, pp. 30-41. Véase también Greg BAMBER (1992): "Job Flexibility: International Comparisons and Research Propositions", en Alan Gladstone et alii (Eds): *Labour Relations in a Changing Environment*. Berlín, Walter de Gruyter, pp. 75-94; Robert COLE (1987): "The Macropolitics of Organizational Change: A Comparative Analysis of the Spread of Small-Group Activities", en Carmen Sirianni (Ed): *Worker Participation and the Politics of Reform*. Philadelphia, Temple University Press, pp. 34-66; Jacob

Gert Graversen distingue dos dimensiones en la toma de decisiones por parte de los trabajadores en la introducción de las nuevas tecnologías⁹. La primera dimensión distingue cuatro grados de implicación de los trabajadores (en orden ascendente de implicación): 1) ninguna implicación; 2) mediante la información, en la que la gestión informa a los trabajadores de los futuros cambios tecnológicos; 3) mediante la consulta, en la que la dirección consulta a los trabajadores antes de decidir la introducción de las nuevas tecnologías; 4) la negociación, en la que los trabajadores y la dirección negocian las decisiones sobre el cambio tecnológico; y 5) la codecisión, según la cual, ambas partes deciden conjuntamente la introducción del cambio tecnológico. La segunda dimensión distingue cinco fases de cambio tecnológico en las que pueden incluirse alguno de los cinco tipos de implicación de los trabajadores de la primera dimensión (por orden cronológico): 1) la fase de concepción e iniciación del cambio tecnológico; 2) la fase de planificación; 3) la fase de selección; 4) la fase de realización; y 5) la fase de funcionamiento.

Una consecuencia derivada de las transformaciones tecnológicas fue que todos los sectores se convirtieron en demandantes de *energía* (petróleo y gas natural principalmente en detrimento de las energías tradicionales como el carbón y el lignito), lo que tuvo importantes consecuencias a comienzos de los setenta, momento en el que comenzaron a escasear las energías fósiles y los recursos naturales no renovables¹⁰.

Cuadro IV. 2
Producción. Aportación Porcentual de las Fuentes de Energía a la Producción Mundial, 1930-1972

	<i>Energía Eléctrica</i>	<i>Carbón y Lignito</i>	<i>Petróleo</i>	<i>Gas Natural</i>
1930	2'5	77'3	16'6	3'6
1940	3'1	72'0	19'9	4'5
1950	4'1	59'6	27'9	8'4
1960	5'3	48'7	33'7	12'3
1970	5'7	33'0	44'2	17'1
1972	6'1	30'5	45'5	17'9

FUENTE: G. B. ZORZOLI (1978): *El dilema energético*. Madrid, Blume, pp. 42-43.

1. 2. La nueva organización del trabajo: el paso del taylorismo al fordismo.

PHILIP y Ahn CHUNGSI (1986): "Impetus for Worker Participation", en Frank Adler et alii: *Automation and Industrial Workers: A Cross-National Comparison of Fifteen Countries*. Oxford, Pergamon Press, Vol. 2, parte 2, pp. 393-434.

⁹ Cfr. Gert GRAVERSEN (1988): "New Technology-Goals, Control and Participations", en Gert Graversen y Russell Lansbury (Eds): *New Technology and Industrial Relations in Scandinavia*. Aldershot, Avebury, pp. 13-24, pp. 21-22.

¹⁰ El aumento del consumo de energía se hizo de manera escalonada:

1º. Entre 1920 y 1937 hubo un crecimiento moderado a un índice promedio de 1,3 por 100 anual, que elevó el consumo energético a 388 millones de toneladas métricas.

2º. El período transcurrido entre 1940 y 1950 fue de relativo estancamiento. Después de un rápido crecimiento fomentado por el esfuerzo bélico, el potencial productivo se vio considerablemente reducido en la posguerra y fueron necesitados casi cinco años de recuperación.

3º. Entre 1950 y 1970 se produjo un crecimiento continuo a un índice promedio muy rápido del 4,6 por 100 anual.

Cfr. George BRONDEL (1981): "Las fuentes de energía", en Carlo M. Cipolla (Ed): *Historia Económica de Europa. El siglo XX (5)*. Barcelona, Ariel, pp. 238-323, pp. 241-242.

La reestructuración del aparato productivo en la posguerra tuvo, no obstante, una tercera consecuencia que afectó a la *organización interna del trabajo*. Fue a partir de esos años cuando se superó el “modelo taylorista”, presente en el mundo industrial desde el siglo XIX, por el “modelo fordista”¹¹. El taylorismo supuso la fragmentación de tareas, el estudio de tiempos y movimientos, la racionalización de la gestión empresarial, pero también un aumento en la rentabilidad en el trabajo al realizar las máximas tareas posibles en el mínimo tiempo¹².

Desde las primeras décadas del siglo XX, otra forma de organizar el trabajo se implantó selectivamente en las empresas que manufacturaban grandes series de bienes de consumo durables de naturaleza homogénea: era el fordismo. La producción masiva y en serie, apoyada en las cadenas de montaje que eliminaban tiempo muerto de la fuerza de trabajo y de las materias primas e insumos entre las diversas operaciones, y que se orientaba a satisfacer un mercado solvente y creciente, permitió de un lado incrementar los índices de productividad laboral, y de otro llevar casi hasta el límite de lo posible, pero con otros métodos, la división social y técnica del trabajo¹³.

Cuadro IV. 3
Productividad laboral en Europa Occidental, 1966-1975
(1) economía nacional; (2) sector industrial
(1970 = 100)

	Bélgica		Francia		Italia		Países Bajos		Reino Unido		Alemania Occidental	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1966	83	75	80	76	81	79	81	67	89	86	81	81
1967	86	78	84	80	85	84	86	73	92	89	84	84
1968	90	85	90	89	91	91	90	83	96	96	90	91
1969	95	92	95	94	96	95	95	92	98	98	96	98
1970	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1971	102	103	105	106	102	101	104	107	103	104	103	102
1972	108	111	112	113	106	106	109	116	106	109	106	108
1973	-	-	117	121	113	115	114	126	109	115	112	115
1974	-	-	120	126	115	118	118	132	108	111	114	116
1975	-	-	120	125	111	107	-	129	107	109	114	116

FUENTE: OIT, Anuario Estadístico.

Pero el fordismo implicó además otros cambios importantes respecto del taylorismo y que lo diferencian profundamente. Las nuevas exigencias de la

¹¹ Cfr. Michel AGLIETTA (1979): *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid, Siglo XXI, p. 91.

¹² Para un análisis de los principios fundamentales del taylorismo, véase José María VERGARA (1971): *La organización científica del trabajo. ¿Ciencia o ideología?*. Barcelona, Fontanella; Juan José CASTILLO (1991): “El taylorismo hoy. ¿arqueología industrial?”, Juan José CASTILLO (Comp): *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 39-71; Harry BRAVERMAN (1978): *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. México, Nuestro Tiempo, pp. 106-150; y Benjamín CORIAT (1993): *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid, Siglo XXI.

¹³ Cfr. Julio César NEFFA (1991): *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Un análisis crítico del pensamiento de K. Marx, F. Taylor, F. Ford*. Buenos Aires, Humanitas, y (1993): “Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco del nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical”, en *Sociología del Trabajo*, n°. 18, pp. 75-98,

producción masiva requerían una modificación de las normas de consumo y de las normas de vida de los trabajadores, es decir, que las empresas con un claro tinte paternalista¹⁴ comenzaron a preocuparse sistemáticamente por lo que sucedía fuera de los muros de la fábrica y dejaron de considerarse como un peligro, según pensaba Taylor, al incremento de las remuneraciones salariales. Los trabajadores en su conjunto pasaron a ser desde entonces considerados como verdaderos consumidores potenciales, para lo cual era menester aumentar su poder de compra y reducir los costos de producción; al mismo tiempo se reconoció toda la importancia que tenían las condiciones en que se reproducían efectivamente la fuerza de trabajo, formulando sistemas generalizados de seguridad social e instaurando dentro de las empresas las “políticas sociales y de bienestar”, sin que las mismas fueran consideradas de ninguna manera como un costo inútil e improductivo¹⁵.

El fordismo por tanto, no hay que entenderlo sólo como una forma de organizar la producción, sino como una manera de entender y gestionar de manera global las relaciones entre capital y trabajo¹⁶.

Las características más relevantes de este modelo productivo pueden concretarse, según Julio César Neffa, dos aspectos. En primer lugar, en lo que se refiere al sistema productivo, la generación masiva de bienes manufacturados de consumo durable, destinados a un amplio mercado solvente y en expansión cuya demanda no planteaba mayores exigencias en cuanto a variedad y calidad; la competencia a nivel nacional e internacional se establecía en función de los costos y existía una cierta jerarquía en los intercambios internacionales; la búsqueda de rendimientos crecientes de escala mediante la producción de grandes series de productos homogéneos destinados a un consumo poco diferenciado; un mercado de trabajo que funcionaba en condiciones de relativo pleno empleo (donde sólo

pp. 80-81.

¹⁴ Para un análisis de las prácticas paternalistas véase José SIERRA ÁLVAREZ (1990): *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Austria 1860-1917)*. Madrid, Siglo XXI; Perry R. WILLSON (1993): *The clockwork factory. Women and work in fascist Italy*. Oxford, Clarendon Press; Benjamín CORIAT (1993): *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid, Siglo XXI. Para el caso español José BABIANO MORA (1998): *Paternalismo Industrial y Disciplina Fabril en España (1938-1958)*. Madrid, Consejo Económico Social; Juan J. LINZ y Amando DE MIGUEL (1963): “Los servicios sociales en las empresas españolas”, *Revista de Trabajo*, nº. 3, pp. 27-115; Ignacio ALONSO DEL VAL y Valentín ANDRÉS GÓMEZ (1994): “De obrero a productor: Standard Eléctrica. Un ejemplo de paternalismo industrial durante el franquismo”, en *Jornadas ‘Historia y Fuentes Orales’. Historia y memoria del franquismo. 1936-1978, Actas IVª Jornadas*, Ávila, Fundación Cultural Santa Teresa; Fernando PEÑA RAMBLA (1998): “El paternalismo industrial como solución franquista al problema del control de la mano de obra”, en *Tercer Encuentro de Investigadores sobre el Franquismo y Transición*. Sevilla, 14-16 de enero, pp. 116-130, y del mismo autor (1998): Paternalismo y control social en la industria franquista. La empresa Sagarra de la Vall d’Uixó”, *Sociología del Trabajo*, nº. 34, pp. 109-132.

¹⁵ El propio sistema fordista de producción dio paso al auge de la producción flexible a partir del decenio de 1960, flexibilidad que se incrementa a mayor concentración geográfica de los mercados locales de trabajo. Cfr. Michel STORPER y Allen J. SCOTT (1990): “La organización y los mercados de trabajo locales en la era de la producción flexible”, en *Revista Internacional del Trabajo*, nº. 109, pp. 439-460.

¹⁶ Véase Antonio GRAMSCI (1975): “Americanismo y fordismo”, en *El concepto de cultura: textos fundamentales*. Madrid, Anagrama, pp. 185-211, y José BABIANO MORA (1993): Las peculiaridades del fordismo español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº. 3, pp. 77-94.

existiría una “tasa natural de desocupación”)¹⁷ y que para asegurar una mayor producción requería fuertes contingentes migratorios de mano de obra especializada y poco calificada para evitar fuertes alzas de salarios; moderadas y estables tasas de crecimiento de la productividad basadas en la intensificación del trabajo y en la mecanización, pero que permitían al mismo tiempo la reducción de los costos unitarios, el incremento de las tasas de ganancias empresariales, de las tasas de inversión y de los salarios reales (que variaban ex-ante en cuanto al incremento de la productividad, calculado a partir de las tendencias precedentes).

Y en segundo lugar, la mayor proporción de la fuerza de trabajo industrial estaba empleada en condiciones de estabilidad con contratos de duración indeterminada y gozaba de la protección generalizada por parte de los sistemas de seguridad social. Predominaba la “organización científica del trabajo” requiriendo la incorporación de grandes contingentes de fuerza de trabajo especializada y poco calificada, que era fácil de reemplazar en el mercado. Mediante mutuas concesiones negociadas se habían instaurado un “pacto social implícito”: las disposiciones legales y convencionales que garantizaban la estabilidad en el empleo y los incrementos salariales indexados según el costo de la vida, eran la contrapartida de la aceptación de esa específica organización del trabajo y de la producción por parte de las organizaciones sindicales. Las negociaciones colectivas fijaban globalmente, al nivel de las ramas de actividad en su conjunto y sin mayor discriminación por tipo específico de empresas, las reglas en materia de estructura y evolución de los salarios y en menor medida sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo. Un sistema de seguridad social generoso y de amplia cobertura -denominado “Estado Providencia”- permitía hacer frente sin mayores dificultades al incremento de los gastos en salud, vivienda, educación, ocio. Dentro de las remuneraciones, la parte fija del salario (el llamado también “básico de Convenio”) era más importante que la parte variable o flexible.

1. 3. Las transformaciones sociales y el surgimiento de la sociedad postindustrial.

¹⁷ Las leyes de Estados Unidos de 1946 de Full Employment Act o la Ley de Estabilización de 1967 de Alemania, respondían a este objetivo de pleno empleo. Con estas medidas se pretendía el sostenimiento de la demanda, algo que también se consiguió a través de la estabilidad de los precios, y el aumento de los ingresos y del gasto público lo que fortaleció la capacidad de compra de los consumidores de bajos ingresos. El mantenimiento de la estabilidad de los precios hasta 1970, según Angus Maddison, se debió a varias razones: existencia de un sistema de cambios fijo que impuso una cierta disciplina de precios en aquellos países en los que los precios de exportación más tendían a subir; las elevadas tasas de desempleo presentadas por Estados Unidos entre 1952-1966 lo que condujo a tasas bajas de aumento de precios; el alza media de los precios de exportación para 1950-1973 fue sólo de 2'1 por 100 anual; el mantenimiento a unos niveles estables de productos básicos como los alimentos y el petróleo, entre 1950-1973; la expansión de la mano de obra, tanto mediante el empleo de inmigrantes como la absorción del exceso de trabajadores de la agricultura; un sistema de tensión social muy bajo debido al incremento del ingreso real, y los sentimientos de solidaridad promovidos por las amplias disposiciones de Seguridad Social y transferencia de ingresos; y, finalmente, la existencia de los que se denominó la “ilusión del dinero” que impidió un ajuste a la realidad de la continua inflación (la tasa media de precios entre 1950-1973 fue 4'1 por 100 anual, comparado con el 0'4 por 100 para el período de 1870-1913, y una caída de 0'7 anual durante el período de entreguerras). Cfr. Angus MADDISON (1986): *Las fases del desarrollo capitalistas. Una historia económica cuantitativa*. México, Fondo de Cultura Económica, pp. 169-173.

Dentro de este nuevo modelo de regulación económica y social del crecimiento capitalista, como era el fordismo, se enmarcaron los nuevos movimientos sociales de los sesenta: el estado de bienestar keynesiano, el corporatismo político y económico, la producción en masa, la sociedad de consumo, la expansión del universo mercantil, la intervención y estabilización pública de los mercados de trabajo, etc., fueron las características que determinaron la aparición de tales movimientos, que surgieron precisamente de la tensión estructural y los límites de legitimidad de ese modelo de crecimiento¹⁸.

En estos movimientos jugó un papel importantísimo el cambio social experimentado en la década de los cincuenta y sesenta por la población europea, cambio que tuvo su origen en la transformación de los sectores productivos¹⁹. La agricultura fue perdiendo importancia en términos de participación en la producción y mano de obra empleada, mientras que la industria y los servicios vieron aumentar desde mediados de la década de los cincuenta ambas variables.

¹⁸ Véanse los distintos trabajos que sobre este tema ha realizado Luis Enrique ALONSO BENITO (1986): "La mediación institucional y sus límites en el capitalismo avanzado", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º. 35, pp. 63-80; (1991): "Los nuevos movimientos sociales y el hecho diferencial español: una interpretación", en José Vidal-Beneyto (Comp): *España a debate*, vol. 2 "La Sociedad", Madrid, Tecnos, y (1992): "Postfordismo, fragmentación social y crisis de los nuevos movimientos sociales", en *Sociología del Trabajo*, n.º. 16, pp. 119-141. Esta misma cuestión también la encontramos desarrollada en Daniel BELL (1977): *Las contradicciones culturales del capitalismo*. Madrid, Alianza, pp. 214 y ss.

En ellos trata de establecer la relación entre los cambios en la estructura productiva del capitalismo contemporáneo y la aparición y evolución de movilización colectivas no reductibles a la acción tradicional del movimiento obrero.

¹⁹ El fordismo generó la aparición de nuevas clases medias funcionales (Alfonso ORTÍ (1987): "Estratificación social y estructura del poder: viejas y nuevas clases medias en la reconstrucción de la hegemonía burguesa", en AA. VV: *Política y sociedad. Estudios en homenaje a Francisco Murillo Ferrol*. Madrid, CIS/CESCO, vol. 2, pp. 711-736), o clases de excedentes (Martín NICOLAUS (1972): *El Marx desconocido*. Barcelona, Anagrama), basadas en la formación de niveles intermedios de profesionalización encuadrados en el aparato burocrático destinado a posibilitar la circulación, realización y reproducción mercantil posibilitada por los aumentos de productividad en el sector productivo/material de la economía, y a la vez, el declive de las clases medias patrimoniales (basadas en la pequeña propiedad).

La industria aumentó su peso situándose para el total de los países de la OCDE cerca del 40 por 100 entre 1968-1973 tanto en producción como en mano de obra, mientras que el sector servicios, en ese mismo período, representaba el 50 por 100 del empleo y el 57'4 por 100 de la producción en los países de la OCDE.

Cuadro IV. 4
Valor Añadido y Empleo por Sectores, OCDE (1950-1973)

	1950			1960						1968-1973					
	Empleo			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
	Agricultura	Industria	Servicios	Agricultura	Industria	Servicios	Agricultura	Industria	Servicios	Agricultura	Industria	Servicios	Agricultura	Industria	Servicios
Estados Unidos	12'5	37'1	50'1	3'9	8'5	38'2	35'3	55'9	56'2	3'0	4'6	34'9	34'0	62'1	61'5
Japón	-	-	-	12'6	30'2	44'5	28'5	42'9	41'3	6'3	16'7	45'8	35'8	47'8	47'5
RFA	23'0	44'0	33'0	5'8	14'0	53'1	47'0	41'0	39'1	3'4	8'5	48'1	47'9	48'5	43'6
Francia	29'0	-	-	12'6	22'5	39'0	37'6	50'4	39'9	6'6	13'3	38'5	39'2	55'0	47'6
Gran Bretaña	5'1	49'3	45'6	3'4	4'7	42'8	47'7	53'8	47'6	2'5	3'2	38'4	44'0	39'1	52'8
Italia	44'0	29'0	27'0	12'3	32'6	41'3	33'9	46'4	33'5	8'1	20'4	41'9	39'1	49'9	40'4
Canadá	19'6	36'4	43'9	-	13'2	-	32'7	-	54'1	4'0	7'5	32'4	31'0	63'6	62'5
Australia	15,9*	39'4*	44'7*	-	11'0	-	38'9	-	50'1	7'2	8'0	38'1	36'5	54'7	55'5
OCDE-Europa	-	-	-	9'4	25'7	42'5	37'4	48'1	36'9	6'0	18'0	40'5	38'7	53'5	43'4
OCDE	-	-	-	6'4	21'6	39'8	35'3	53'8	43'1	4'6	13'6	38'1	36'6	57'4	49'8

P: Producción; E: Empleo; * 1947

FUENTE: OCDE

De esta forma, y derivada de la nueva distribución de la población activa en los sectores productivos, se produjo una transformación sustancial de la tradicional composición de la estructura profesional. El crecimiento del empleo no manual fue la característica más notable, y desde luego la que se ha subrayado con más frecuencia, dentro del cambio ocupacional producido en el seno de la sociedad capitalista desde la Segunda Guerra Mundial²⁰. Desde el punto de vista genérico, el cambio más evidente sufrido por la estructura ocupacional de Europa Occidental llevó consigo dos procesos afines: el crecimiento de la proporción de asalariados (asalariados superándose el 80 por 100 desde fines de los setenta) entre la población trabajadora y el declive del sector agrario ante la expansión combinada de trabajo en los sectores industriales y muy especialmente de servicios (ver cuadro página siguiente).

Cuadro IV. 5
Población Ocupada Europea por Divisiones de Actividad, 1960-1975
(en miles)

Sector	Años	Bélgica	Francia	Italia	Países Bajos	Reino Unido ^c	Alemania Occident
Agricultura, silvicultura y pesca	1960	257	4.189	6.567	465	- ^g	3.623
	1965	230	3.468	4.898	388	846	2.876
	1970	174	2.907	3.613	329	784	2.262
	1975	136	2.350	2.964	299	667	1.822
Minería y canteras	1960	131	345	159	58	- ^g	808
	1965	95	287	280 ^a	50	628	450
	1970	52	232	292 ^a	21	411	336
	1975	37	179	333 ^a	8	350 ^e	359 ^d
Electricidad, gas y agua	1960	30	177	138	37	- ^g	199
	1965	30	154	^a	42	418	256
	1970	31	165	^a	43	391	191
	1975	33	178	^a	45	247 ^e	239 ^d
Industria manufacturera	1960	1.172	5.240	5.316	1.241	- ^g	9.544
	1965	1.278	5.405	5.435	1.331	9.133	10.392
	1970	1.199	5.670	5.868	1.203	8.462	10.309
Construcción	1960	243	1.551	1.775	379	- ^g	2.193
	1965	297	1.846	1.944	464	1.913	2.206
	1970	302	1.999	1.957	505	1.649	2.066
	1975	295	1.881	1.840	436	1.766 ^e	1.923 ^d
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1960	240	1.039	815	296	- ^g	1.496
	1965	264	1.175	998	304	1.702	1.580
	1970	238	1.113	989	305	1.641	1.480
	1975	269	1.171	1.058	304	1.594 ^e	1.486
Instituciones	1960 ^b	-	-	-	-	-	-

²⁰ Cfr. Richard HYMAN (1991): "Estructura profesional, organización colectiva y militancia laboral", en Collin C. Crouch y Alessandro Pizzorno (Comp): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. II*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 69-115.

<i>financieras, seguros,</i>	1965	85	713	- ^g	945		
<i>bienes inmuebles y</i>	1970	185	954	258	1.003 ^f	1.100 ^d	
<i>servicios a las</i>	1975	222	1.194	295	1.168 ^{f,e}	1.3316	
<i>empresas</i>							
	1960 ^b	-	-	-	-	-	-
	1965	592	2.870	5.448	757	3.505 ^f	3.838
<i>Comercio y hostelería</i>	1970	678	3.233	5.974	827	3.154 ^f	3.844
	1975	697	3.438	6.669	814	3.205 ^f	3.599 ^d
	1960 ^b	-	-	-	-	-	-
<i>Servicios</i>	1965	748	3.626	1.050	6.512 ^f	3.875	
<i>comunitarios, sociales</i>	1970	806	4.121	1.063	6.879 ^f	4.581	
<i>y personales</i>	1975	926	4.588	1.213	7.618 ^f	5.184 ^d	
	1960	3.385	18.712	20.136	4.019	24.258	25.954
TOTALES	1965	3.619	19.544	19.003	4.349	25.324	26.418
	1970	3.665	20.394	18.693	4.554	24.373	26.169
	1975	3.744	20.764	18.996	4.506	24.576	24.828

Notas: Estos datos deber ser utilizados con cautela, tanto a la hora de hacer comparaciones entre países como de analizar la evolución a lo largo del tiempo. Hay diferencias importantes en las definiciones empleadas en los distintos países, y con los años han cambiado los sistemas de clasificaciones empleados. Por lo tanto, este cuadro solamente puede servir de guía general. Pueden encontrarse detalles de algunas de las matizaciones necesarias en el material original, y otros aparecen relacionados en las notas específicas siguientes.

^a Cifras combinadas correspondientes a minería y canteras, gas y agua

^b Cifras no comparables

^c El sistema de clasificación del Reino Unido fue revisado en 1964

^d El sistema alemán de clasificación fue revisado en 1972

^e Cifras correspondientes a 1974

^f En el Reino Unido la hostelería y servicios jurídicos y de contabilidad se incluyen entre los servicios comunitarios, sociales y personales

^g Las cifras del Reino Unido correspondientes a 1960 no son comparables

FUENTE: Organización Internacional del Trabajo

En los primeros años de posguerra, el trabajo agrícola ocupaba a mayor número de trabajadores que el trabajo industrial en Italia, y también ocupaba a una importante proporción de la fuerza de trabajo en Francia y, en menor medida, en Alemania. Aunque Italia siguió presentando un importante peso del sector agrícola, en dos décadas la proporción de mano de obra dedicada a este sector descendió del 40 al 17 por 100; en Francia y Alemania se produjo una tasa de descenso comparable. Este descenso encontraba su explicación, como indicábamos, en la expansión del trabajo industrial, pero sobre todo en la expansión que desde los años cincuenta experimentó el sector servicios y que dio paso a lo que se denominó, ya en la década de los cuarenta, como proceso de "posindustrialización"²¹, o surgimiento de la "sociedad post-industrial"²².

Según Daniel Bell las cinco características que definían la sociedad post-industrial eran. En primer lugar, la creación de una economía de servicios debido al

²¹ La tesis de la "posindustrialización" de la sociedad se basa fundamentalmente en el crecimiento del sector servicios o terciario de la economía, tendencia apuntada a comienzos de los cuarenta por C. CLARK (1940): *The conditions of economic progress*. Londres, Macmillan.

²² Cfr. Daniel BELL (1974): *The Coming of Post-Industrial Society*. Londres, Heinemann, traducido al castellano por primera vez en (1976): *El advenimiento de la sociedad post-industrial. Un intento de prognosis social*. Madrid, Alianza Editorial.

crecimiento del comercio, finanzas, transporte, sanidad, recreo, investigación, educación y gobierno. En segundo lugar, preeminencia de una clase profesional y técnica (en Francia, *professions libres, cadres et employés* aumentaron del 24 por 100 de la población trabajadora en 1962 al 30 por 100 en 1986. En Italia, *dirigenti e impiegati* ascendieron del 9 por 100 en 1954 al 14 por 100 en 1963, y 20 por 100 en 1973. En Alemania, *Beamter und Angestellter* crecieron del 30 por 100 en 1962 al 40 por 100 en 1972. En Gran Bretaña, profesionales y técnicos, administrativos y gerentes, y empleados de oficina aumentaron del 21 por 100 de la población trabajadora en 1951 al 24 por 100 en 1961 y al 33 por 100 en 1971). En tercer lugar, primacía del conocimiento técnico como fuente de innovación y formulación política de la sociedad. En cuarto lugar la planificación y el control del crecimiento tecnológico. Y en quinto y último lugar, la creación de una "tecnología intelectual", apta para resolver los problemas de la complejidad organizada en la que juegan un gran número de variables independientes.

El incremento del sector servicios guardaba una estrecha relación con el crecimiento del sector público y/o estatal, característica destacada de la Europa Occidental de esos años²³, tema sobre el que volveremos más adelante. El incremento de la participación de los gobiernos en la planificación y coordinación de la producción también contribuyó en la expansión de la administración pública. En diferentes grados según los distintos países, el sector público también creció por efecto de la nacionalización²⁴: sobre todo en transporte y comunicaciones, pero en algunos casos se incluía áreas importantes de la industria productiva y extractiva.

1. 4. El nuevo papel del Estado

1. 4. 1. El Estado como asistente

Pero uno de los fenómenos más destacados que tuvieron lugar en esta nueva etapa de posguerra, fue sin duda alguna, el crecimiento del volumen de actividad del Estado, como consecuencia de la ampliación de sus funciones²⁵.

²³ El empleo estatal es convencionalmente considerado parte del servicios. Por otro lado a la noción de "servicio público" se le ha atribuido connotaciones ideológicas obvias. De esta forma se atribuye al Estado el valor nominal de atender directa y democráticamente las necesidades expresadas del pueblo en general. La disociación entre actividad estatal e intereses capitalista aparece explícitamente contenida en la noción de Bell del "sector no lucrativo". Cfr. Daniel BELL (1974): *The Coming of Post-Industrial Society*. Londres, Heinemann, p. 147.

Desde el punto de vista marxista, se considera el crecimiento del sector estatal como una respuesta a las necesidades del capitalismo contemporáneo de socializar cada vez mayor proporción de costos, aunque desde luego no de beneficios. Cfr. J. O'CONNOR (1973): *The Fiscal Crisis of State*. New York, St. Martin's Press, p. 241.

²⁴ Tras la Segunda Guerra Mundial, algunos gobiernos de Europa Occidental (principalmente Francia, Gran Bretaña e Italia), nacionalizaron determinadas empresas y sectores de su economía: industria energética (carbón, gas y electricidad), ferrocarriles y transporte aéreo, bancos y en menor medida siderurgia, automóviles, seguros, etc. Véase H. VAN DER WEE (1986): *Historia Económica Mundial del siglo XX: prosperidad y crisis, 1945-1980*. Barcelona, Crítica.

²⁵ Estas cuestiones aparecen reflejadas en Collin J. Crouch (1977): *Class conflict and the industrial relations crisis*. Londres, Heinemann, y Collin C. CROUCH (1978): "The changing role of

Aparecieron nuevos modos de intervención del Estado en la economía asumiendo aquél áreas en las que hasta ese momento había mostrado una escasa presencia y que tenían como objetivo su legitimación a través de la integración social de determinados colectivos (trabajadores, desempleados...) y la cooperación de trabajadores y empresarios. Entre estas actividades y funciones se destacan: la dotación de infraestructura, la nacionalización de empresas, el apoyo al capital privado, pero sobre todo, el Estado comenzó a desarrollar una intensa política social para cubrir las nuevas necesidades de los ciudadanos configurándose lo que se ha denominado como *Estado Protector o del Bienestar*²⁶, y el Estado intervino, en mayor o menor grado, en la planificación económica de cada país, así como en la resolución de los conflictos entre capital-trabajo constituyéndose sobre este aspecto el nuevo modelo de relaciones industriales de posguerra.

La política social desarrollado por el Estado estuvo determinada por el incremento del gasto público y los ingresos que se observa desde los años cincuenta. Desde ese momento tuvo lugar un crecimiento constante de los gastos e ingresos a un ritmo superior al crecimiento del Producto Interior Bruto, alcanzando ambas variables el tercio del PIB en 1973.

Cuadro IV. 6
Gastos Totales e Ingresos corrientes de las Administraciones Públicas en Porcentaje del PIB, OCDE (1960-1973)

	1960		1968		1973	
	Gastos	Ingresos	Gastos	Ingresos	Gastos	Ingresos
Estados Unidos	27,5	26,8	31,3	29,3	31,3	30,4
RFA	32,4	35,0	39,1	37,8	41,5	42,2
Francia	34,6	34,9	40,3	38,8	38,5	38,6
Gran Bretaña	34,4	30,1	39,2	37,6	40,7	36,0
Italia	30,1	28,8	34,7	31,6	37,8	30,4
Canadá	28,9	26,0	33,0	32,4	36,0	35,6
Europa Occidental	31,5	31,3	36,9	35,8	38,7	38,0
Total OCDE	28,9	28,0	33,5	30,9	33,2	32,6

FUENTE: OCDE (1986)

Si en líneas generales se produjo, como indicamos, un aumento del gasto y los ingresos, el aspecto más sobresaliente fue sin duda el cambio de estructura que a lo largo de los años sesenta y setenta fueron experimentado los componentes del gasto público y de los ingresos. De esta manera, en cuanto al

the state in industrial relations in Western Europe", en Collin C. Crouch y Alessandro Pizzorno (Comp): *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968. Volume II. Comparative Analyses*. London and Basingstoke, The Macmillan Press Ltd, pp. 197-220; N. Harris (1972): *Competition and the corporate society*. Londres, Methuen; J. T. Winkler (1976): "The coming corporatism", *Mimeo*, y B. JESSOP et alii (1986): "Corporatist and liberal responses to the crisis of postwar capitalism", en Otto Jacobi et alii: *Economic crisis, trade unions and the state*. Croom Helm, London, pp. 1-2.

²⁶ Como señalaba García Pelayo, se utilizaron distintos nombres para designar al Estado de posguerra así como a los principales rasgos que definían su actuación: Estado de bienestar, Estado social, Estado intervencionista, Estado providencial, Estado socialdemócrata, Estado keynesiano o Estado protector. Cfr. M. GARCÍA PELAYO (1987): *Las transformaciones del Estado contemporáneo*.

gasto público, para el período indicado asistimos a un importante incremento gradual sobre el PIB de los gastos destinados a la salud, educación y seguridad social; mientras que los gastos de defensa disminuyeron en dicho porcentaje. Esta evolución supone un aumento notable de la participación del componente social en los gastos sociales.

Cuadro IV. 7
Gasto Público Total de las Administraciones Públicas en Porcentajes del PIB, OCDE (1961-1972)

	1961					1972				
	EE.UU	Francia	RFA	Italia	GB	EE.UU	Francia	RFA	Italia	GB
Gastos de defensa	9,3	-	3,4	2,4	6,2	6,7	3,5	3,0	2,4	4,9
Salud y Educación	5,0	-	10,5	5,7	4,5	7,0	8,8	14,7	6,7	7,7
Otros gastos civiles	4,5	-		5,7	4,5	7,0		14,7	6,7	6,1
Gasto corriente real	18,8	12,9	13,9	11,9	16,6	20,8	12,3	17,7	14,8	18,7
Gasto de capital	3,0	2,5	3,4	2,9	3,4	3,2	3,1	3,7	2,6	4,7
Gasto total real	21,8	15,4	17,3	14,8	20,0	24,0	15,4	21,4	17,4	23,4
Seguridad Social	5,6	13,6	11,9	8,0	6,3	8,0	17,2	13,0	14,6	8,9
Intereses de la Deuda	2,1	1,2	0,6	2,1	4,1	1,9	0,8	1,0	2,9	3,8
Otras Transferencias	0,7	3,4	1,9	3,5	3,4	0,4	3,3	2,6	5,1	3,7
Gasto Total	30,2	33,6	31,7	28,4	33,8	34,3	36,7	38,0	40,0	39,8

FUENTE: OCDE (1974)

En cuanto a los ingresos, el rasgo más destacado provino del aumento de los impuestos directos y de las cotizaciones a la Seguridad Social, frente a la reducción progresiva de los impuestos indirectos.

Cuadro IV. 8
Ingresos corrientes de las Administraciones Públicas en Porcentajes del PIB, OCDE (1961-1972)

	1961					1972				
	EE.UU	Francia	RFA	Italia	GB	EE.UU	Francia	RFA	Italia	GB
Impuestos indirectos	9,3	16,3	14,4	12,6	13,1	9,6	14,6	13,6	11,6	14,7
Impuestos directos	14,1	6,0	10,1	5,3	11,6	14,8	9,2	6,9	10,8	7,1
Cotizaciones a la Seguridad Social	4,1	12,1	9,6	2,7	2,7	0,7	1,3	2,2	3,8	3,6
Otros ingresos corrientes	0,7	0,7	2,2	2,7	2,7	0,7	1,3	2,2	3,8	3,6
Ingresos corrientes	28,2	35,1	36,3	29,2	31,3	31,4	38,0	39,0	34,7	37,9

Madrid, Alianza, pp. 13-91.

FUENTE: OCDE (1974)

Otra importante función que adquirió el Estado fue el de su intervención en el terreno económico a través de la planificación para conseguir la coordinación de medios públicos y privados²⁷. La Gran Depresión económica que se inició a finales de 1929 hizo que la intervención del Estado en la vida económica se hiciera más intensa, abriéndose a partir de la Segunda Guerra Mundial una nueva etapa en la actitud ante el desarrollo.

En todos los países de la Europa Occidental se observó esta intervención acentuándose en los momentos de recesión económica. En algunos países como en Francia, la planificación comprendió toda la economía y tenía un carácter indicativo para el sector privado y vinculante para el sector público²⁸. Sin embargo, en otros países el alcance de la planificación fue más limitado, reduciéndose a los sectores económicos (planes sectoriales), las regiones geográficas (planificación regional) y ciertas empresas privadas (acciones concertadas).

El país que más tempranamente procedió a la intervención estatal en la economía fue Suecia. En este país los socialdemócratas ya en la década de los treinta recurrieron al establecimiento de lo que más tarde se conocerían como los principios keynesianos²⁹. Los modestos resultados conseguidos en la práctica (en el caso del desempleo sólo se redujo a la mitad) obligaron a la adopción de nuevas medidas que quedaron plasmadas en El Programa de Posguerra del Trabajo Sueco³⁰.

²⁷ La intervención estatal y la planificación económica se convirtió en una medida recurrente en Europa en el siglo XX, existiendo antes de la Segunda Guerra Mundial dos tipos ideales de planificación, la centralista de la Unión Soviética, y la keynesiana de Gran Bretaña. Esta última sería aplicada, aunque con clara variantes, en Europa Occidental. Para una evolución de la planificación económica en Europa puede verse: Benjamin WARD (1981): *Planificación económica nacional y políticas en la Europa del siglo XX (1920-1970)*, en Historia económica de Europa 5. El siglo XX. Barcelona, Ariel, pp. 306-345.

²⁸ La planificación indicativa significaba la programación efectiva de todo el sector público, con una mejor información y previsión global, de modo que el empresario pudiese adoptar decisiones coherentes con el conjunto previsto para la economía nacional. Puede decirse que la planificación indicativa nació en el ámbito de la llamada Francia Libre durante la Segunda Guerra Mundial. Terminado el conflicto se inició el proceso de reconstrucción del país, momento en el que se aplicó la planificación programada por Jean Monnet, quien concibió la idea de constituir un organismo planificador en el que pudieran encontrarse empresarios, funcionarios y representantes sindicales. Cfr. Jean MONNET (1962): "Los hombres y los días", en *Información Comercial Española*, n.º. 343, pp. 147-148.

²⁹ Para responder a la depresión económica de 1929, los socialdemócratas suecos rompieron con la concepción liberal ortodoxa de la economía política que habían aceptado en lo esencial durante los años veinte. De esta manera se inició en dicho país, para hacer frente a los problemas del paro, una política presupuestaria expansiva, basada en el desarrollo de obras públicas, financiadas por créditos, en la que los trabajadores serían remunerados de acuerdo con las tarifas sindicales, alegando que de esa forma se crearía un proceso acumulativo de incremento de la demanda y reducción del desempleo. La situación de la economía sueca y las controversias sobre la amplitud de la innovación llevadas a cabo en la política económica por los socialdemócratas se analiza en Bo GUSTAFSSON (1973): "A perennial of doctrinal history: Keynes and the Stockholm scholl", en *Economy and History*, vol. XVI, n.º. 1, pp. 114-128, y Carl G. UHR (1973): "The emergence of the new economics in Sweden", en *History of Political Economy*, vol. 5, n.º. 1, pp. 243-260.

³⁰ Cfr. Andrew MARTIN (1991): "Los sindicatos en Suecia: las respuestas estratégicas al cambio y a la crisis", en Peter Gourevitch et alii: *Los sindicatos y la crisis económica: Gran Bretaña,*

El Programa de Posguerra tenía mucho en común con los programas de planificación y reforma aplicados en otros países que habían sufrido la experiencia de la guerra. Se asignó al Estado un papel de "guía", en la coordinación económica como medio para asegurar una plena y eficiente utilización de los recursos, apelando en primer lugar a la planificación de la inversión, tanto privada como pública. La orientación del "desarrollo global de la inversión" correría a cargo de un "organismo nacional representativo de los sindicatos y de las empresas públicas, privadas y cooperativas, así como del parlamento y del Gobierno". Dentro de esta estructura, los desarrollo regionales y sectoriales deberían ser orientados por organismos igualmente representativos. Para lograr la efectividad de la planificación era necesario que el Estado ampliara su control por medio de la utilización del banco central, estableciendo una "red de bancos comerciales bajo el control del Gobierno" y procediendo a la nacionalización del sector asegurador. La orientación y la composición del comercio exterior quedarían sometidas a una amplia supervisión estatal por medio de un sistema de créditos a la exportación, en unos casos, y por la acción comercial directa del Estado, en otros. En lo referente al consumo interior, se pondrían fin a los monopolios mediante el establecimiento de empresas públicas o sin ánimo de lucro, en los casos en los que fuera posible, o procediendo a la nacionalización en los restantes. Esta subordinación de la economía al control democrático en esos y otros aspectos se extendería hacia "la esfera interna de los lugares de trabajo", abriendo a los trabajadores, a través de la negociación colectiva, la posibilidad de "influir en la administración técnica y económica de la empresa" y de participar en "planes generales para cualquier sector de la industria, o para la agricultura, el comercio y la industria en su totalidad".

En el caso de Gran Bretaña, los problemas presentados por la economía británica a comienzos de la década de los sesenta para conseguir el pleno desarrollo y crecimiento³¹, dieron paso, a propuesta de los Partidos Laborista y

Alemania Occidental y Suecia. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 217-512, p. 283, publicada por primera vez en 1984 con el título, *Unions and economic Crisis: Britain, West Germany and Sweden*, por George Allen & Unwin, Ltd. Inglaterra.

³¹ El crecimiento británico posterior a la Segunda Guerra Mundial había sido impresionante en comparación con los años anteriores a la misma, pero era mucho menor cuando la comparación se realizaba con el resto de los países que también habían intervenido en el conflicto. La evolución económica de Gran Bretaña estuvo acompañada con bastante frecuencia de crisis en la balanza de pagos, de políticas de *stop-go*, de modo que entre 1950-1964, mientras que la renta nacional británica creció a una tasa anual del 2'6 por 100, las economías de Estados Unidos, Francia, Italia y Alemania Occidental, estaban progresando a ritmos del 3'5, 4'9, 5'6 y 7'1 respectivamente. Por otra parte, la productividad británica crecía también a un ritmo muy inferior al de otras grandes naciones industriales. Durante 1950-1960, la productividad per cápita sólo creció un 1'9 por 100 al año, mientras que en Estados Unidos esa cifra fue del 2'1 por 100, en Francia del 4'0 por 100, en Italia del 4'1 y en Alemania Occidental del 5'3 por 100. Tom NAIRN nos proporciona un amplio análisis de la crisis económica británica en (1979): "The future of Britain's crisis", en *New Let Review*, n°. 113-114, enero-abril; sobre esta misma cuestión puede consultarse Arthur KOESTLER (Ed): *Suicide of a Nation*. London, Secker y Warburg. En cuanto a los datos económicos véase R. E. CAVES (1968) (Ed): *Britain's Economic Prospects*. London, Allen and Unwin, p. 232; J. KNAPP y K. LOMAX (1961): "Britain's growth performance: the enigma of the 1950's", en D. H. ALDCROFT y P. FEARON: *Economic Growth in Twentieth-Century Britain*. London, Macmillan, cap. 6, p. 104, y Stephen BORNSTEIN y Peter GOUREVITCH (1991): "Los sindicatos en una economía de decadencia: el caso del TUC británico", en Peter Gourevitch et alii: *Los sindicatos y la crisis económica: Gran*

Conservador, a una potenciación de la intervención del Estado en el terreno económico. Ambos partidos, sin llegar a proponer una alteración importante de los acuerdos de posguerra, proponían una combinación de la planificación indicativa concertada, con la finalidad de acelerar el crecimiento y la modernización económica, y una política de rentas voluntaria para reducir la inflación y proteger la balanza de pagos³².

En Alemania Occidental, el Estado jugó también un importante papel en la expansión económica de este país después de la Segunda Guerra Mundial³³. Su papel se centró fundamentalmente en salvaguardar la estabilidad monetaria, controlar la inflación, dificultar las concentraciones económicas y sustituir a los monopolios (incluyendo a los estatales) por fórmulas competitivas en todos aquellos casos en que resultara posible.

A partir de la recesión económica de mediados de los años sesenta, se acentuó la actuación del papel estatal en el terreno económico³⁴, de modo que el Gobierno Federal recibió una amplia libertad para la adopción de determinadas medidas tales como subir o reducir los impuestos, alterar los programas de amortización y gastos globales, todo ello sin otro requisito que el de una comunicación breve y sin necesidad de aprobación parlamentaria, medidas que permitieron una rápida recuperación de los indicadores económicos alemanes.

Cuadro IV. 9
Indicadores Económicos en Alemania Occidental, 1951-1974

Años	Producto Nacional Bruto	Producción Industrial	Desempleo (nominal)	Coste de la Vida (% de	Balanza de pagos por
------	----------------------------	--------------------------	------------------------	---------------------------	-------------------------

Bretaña, Alemania Occidental y Suecia. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 29-129, pp. 60-61.

³² En el caso de los conservadores, el nuevo programa (el establecimiento del Consejo Nacional de Desarrollo Económico, NEDDY) para la planificación de la economía británica, de consejos de desarrollo en cada sector industrial ("pequeños Neddies") para contribuir a la modernización de los sectores individuales y a la propuesta de una serie de compensaciones a los sindicatos a cambio de su participación en la empresa planificadora y de su acuerdo para debatir moderaciones voluntarias de salarios. Para los laboristas, por otra parte, su versión de la planificación indicativa (el "Plan Nacional") equivalía a un retorno a las ideas de 1945, presentadas ahora en el lenguaje tecnocrático de la "Fase caliente de la revolución científica" de Harold Wilson. Cfr. Samuel BEER (1965): *Modern British Politics*. London, Faber, cap. 9, y J. LERUEZ (1975): *Economic Planning and Politics in Britain*. London, Martin Rbertson, pp. 81-96.

³³ Ello respondía a los objetivos neoliberales marcados entre 1949-1960 por la "Escuela de Economía de Friburgo", que consideraban que al Estado le correspondía un papel importante en la creación y mantenimiento de un entramado correcto que aseguraría una expansión económica libre de problemas. Cfr. Geoffrey DENTON et alii (1968): *Economic Planning and Policies in Britain, France y Germany*. London, Allen and Unwin, pp. 34-50.

³⁴ Esta recesión coincidió con el cambio de gobierno, de modo que tras la formación de una coalición formada por la Unión Social Cristiana y el Partido Socialdemócrata Alemán, el nuevo gobierno con Karl Shiller como ministro de Economía y Franz Josef Strauss como ministro de Hacienda, elaboraron un nuevo programa encaminado a la resolución de la crisis consistente en el aumento de la inversión para recuperar los beneficios de las empresas, restricciones salariales a través de la política de rentas, planificación presupuestaria a medio y largo plazo, mayor coordinación de los gastos federales, estatales y locales, y publicación de informes económicos anuales en los que se proporcionarían "datos orientados" sobre los futuros desarrollos "coyunturales". Cfr. Andre S. MARKOVITS y Christopher S. ALLEN (1991): "Los sindicatos y la crisis económica: el caso de Alemania Occidental", en Peter Gourevitch et alii: *Los sindicatos y la crisis económica: Gran Bretaña, Alemania Occidental y Suecia*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 131-266, pp. 189-90.

			(nominal)		cambio)	cuenta corriente (mill. DM)
	Nominal	Real				
1951	22,3	10,4	17,4	7,5	7,7	2.301
1952	14,2	8,9	6,7	7,1	2,1	2.478
1953	7,8	8,2	8,6	6,4	-1,8	3.873
1954	7,4	7,4	11,6	6,0	0,2	3.669
1955	14,4	12,0	15,8	5,1	1,6	2.235
1956	10,5	7,3	8,5	4,0	2,5	4.459
1957	9,0	5,7	5,4	3,7	2,0	5.901
1958	7,2	3,7	2,9	3,7	2,2	5.998
1959	8,8	7,3	7,4	2,6	1,0	4.152
1960	11,7	9,0	11,4	1,3	1,4	4.783
1961	9,4	4,9	6,4	0,8	2,3	3.193
1962	8,8	4,4	4,3	0,7	3,0	-1.580
1963	6,0	3,0	3,5	0,8	2,9	991
1964	9,8	6,6	7,9	0,8	2,3	524
1965	9,2	5,5	5,1	0,7	3,3	-6.223
1966	6,4	2,5	1,3	0,7	3,5	488
1967	1,3	-0,1	-2,8	2,1	1,7	10.006
1968	8,4	6,5	9,3	1,5	1,7	11.856
1969	11,7	7,9	12,8	0,9	1,9	7.498
1970	13,6	5,9	6,0	0,7	3,3	3.183
1971	11,3	3,3	1,5	0,9	5,2	2.770
1972	9,4	3,6	4,6	1,1	5,6	2.731
1973	11,2	4,9	6,2	1,3	7,0	12.354
1974	7,3	0,4	-2,0	2,6	7,0	26.581

FUENTE: Economic Quarterly, julio 1981.

Finalmente aludiremos a otra función no menos importante adquirida por el Estado surgido en la posguerra. Nos referimos a la intervención estatal en el nuevo marco de las relaciones laborales, y que como han señalado algunos autores constituye la base del corporativismo moderno³⁵.

³⁵ Las características del corporativismo moderno o neocorporativismo surgido en el ámbito internacional después de la Segunda Guerra Mundial y potenciado a partir de los años setenta, las encontramos en el artículo de Carlota SOLÉ (1984): "El debate corporativismo-neocorporativismo", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º. 26, abril-junio, pp. 9-27.

Entre estas características se ha solido resaltar el papel del Estado como principal impulsor del corporativismo (Claus OFFE), sin embargo como han puesto de manifiesto algunos estudios posteriores, debemos tener en cuenta que, como ha señalado Philippe C. Schmitter, aunque el papel impulsor del Estado en las tendencias corporatistas se atribuyó a exigencias estructurales del sistema (necesidad de imponer bridas a las demandas sociales, limitando y seleccionando el número de las organizaciones de intereses que tienen acceso a ellas, legitimando e incluso concediendo determinado status político sólo a algunas), o bien a razones organizativas (el Estado necesita de "interlocutores válidos" que representen bien a sus afiliados y que sean capaces de controlar la conducta de sus miembros para que se cumplan los acuerdos e incluso las normas generales por él mismo que les afecten), "la acción del Estado es causa necesaria pero no suficiente de las prácticas corporativas (...). Los grupos afectados pueden negarse a organizarse adecuadamente; las organizaciones elegidas pueden rechazar la invitación a participar; las que ya están participando pueden renunciar a hacerlo si encuentran los costes de la colaboración demasiado altos. Usando la expresión italiana, el neocorporativismo depende de un *scambio político* (intercambio político), en el que intereses organizados y organismos oficiales acuerdan de forma calculada, aunque no sea siempre con decisión y entusiasmo, un determinado modelo de representación formal y negociaciones básicas". Cfr. Phillippe C. SCHMITTER (1985): "Neocorporativismo y Estado", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º. 31, julio-septiembre, pp. 47-78, pp. 50-51.

Por otro lado, el carácter interventor del Estado en este terreno tuvo no fue idéntico en todos los sitios, sino que por el contrario se manifestó de dos formas predominantes: como intervencionismo corporatista y como intervencionismo estatista. El intervencionismo corporatista ha sido característico de los países norteamericanos, y también del centro como Austria, en los que desde

1. 4. 2. El Estado como interventor: el nuevo marco de las relaciones industriales

Al término de la Segunda Guerra Mundial se abrió una nueva etapa en las relaciones industriales, sustentada aquélla sobre la base de la autonomía de las partes (sindicatos y empresarios) y centrada, como ya hemos dejado apuntado, en la negociación colectiva³⁶, y sobre la doctrina corporatista³⁷ y la concertación social entre el Estado, sindicatos y empresarios³⁸.

En este nuevo marco el Estado, como indicamos, tuvo un papel importante por cuanto se erigió como el mediador idóneo para la resolución de los

los años treinta, sindicatos, empresarios y Estado tratan de cifrar acuerdos básicos (contrato social) de modo funcional sobre salarios, productividad, arbitraje del conflicto laboral, etc. El Estado es más bien un árbitro de redes organizativas en competencia y conflicto generadas por la propia sociedad. De forma que, simplificando, el corporatismo es un modo de desarrollo tecnofuncional de dichas sociedades a las que el Estado se ve obligado a dar respuesta de forma arbitral.

A su vez, el intervencionismo estatista ha venido a ser un modo de coordinación imperativa de múltiples intereses sociales y económicos, y de dirección económica, muy a menudo directa, de países de gran tradición centralista (Francia), de industrialización tardía (Japón, Alemania e Italia), o situados en la periferia del capitalismo central (España, Portugal y Grecia). Cfr. Gregorio RODRÍGUEZ CABRERO (1985): "Tendencias actuales del intervencionismo estatal y su influencia en los modos de estructuración social", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º. 31, julio-septiembre, pp. 79-104, pp. 83-84.

³⁶ Con anterioridad a la Segunda Guerra Mundial se había reconocido la negociación colectiva en algunos países como Gran Bretaña, Suecia, Francia y Alemania, pero fue tras el conflicto armado cuando aquélla se institucionalizó en el sistema de las relaciones laborales de los respectivos países. Cfr. Walter GALENSON (1981): "La fuerza de trabajo y los problemas laborales en Europa, 1920-1970", en Carlos M. Cipolla (Ed): *Historia Económica de Europa (5)*. Siglo XX. Barcelona, Ariel, pp. 151-202, pp. 181-183.

³⁷ Como nos recuerda Collin C. Crouch, hubo rasgos corporatistas, con mayor o menor intensidad, en todos los sistemas de relaciones industriales de la posguerra europea: "Tras la Segunda Guerra Mundial fueron adoptados por parte de varios países de Europa Occidental muchos aspectos de la doctrina corporatista, como medio eficaz para resolver los problemas de un capitalismo moderno, que ya no puede apoyarse en meras presiones de mercado para asegurar la subordinación de la mano de obra. A partir de ese momento el Estado aumenta su intervención participando activamente en las cuestiones económicas y sociales; y tanto la mano de obra como el capital se relacionan cada vez más entre sí y con el Estado a través de organizaciones". Cfr. Collin C. CROUCH (1978): "The changing role of the state in industrial relations in Western Europe", en Collin C. Crouch y Alessandro Pizzorno (Comp): *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968. Volume II. Comparative Analyses*. London and Basingstoke, The Macmillan Press Ltd, pp. 197-220, traducido al castellano (1991): "Variaciones del papel del Estado en las relaciones laborales en Europa Occidental", en Collin C. Crouch y Alessandro Pizzorno (Comp): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1068. II*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 279-309, pp. 282-292.

³⁸ Los analistas del neocorporatismo no tardaron en señalar que en los años 60 y 70 se sintió la necesidad en todos los países de Europa Occidental de buscar algunas fórmulas institucionalizada y centralizada para negociar (y llevar a cabo posteriormente) compromisos explícitos entre las clases sociales y los sectores económicos. Dentro de esta línea se insertó el "Konzertierte Aktion" alemán, el "Social Contract" británico, la propuesta francesa de institucionalizar la "participación" de los grupos de interés en un *Sénat* revisado, los distintos *Accordi* y *Protocolli d'intesa* italianos en su intento de controlar los costes salariales y la inflación. Véanse Ph. C. SCHMITTER y G. LEHMBRUCH (Comps) (1979): *Trends Toward Corporatist Intermediation*. London, Sage; G. LEHMBRUCH y Ph. C. SCHMITTER (Comps) (1982): *Patterns of Corporatist Policy-Making*. London, Sage; J. GOLDTHORPE (Comp) (1984): *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Oxford, Clarendon Press (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1991), y A. CAWSON y J. BALLARD (1984): A Bibliography of Corporatism. *Working Paper*. n.º. 84/115, Florencia, Instituto Universitario Europeo.

conflictos surgidos entre el capital y trabajo³⁹. El nuevo modelo de relaciones industriales creado tras el conflicto se basaba fundamentalmente en el reconocimiento de los intereses de cada grupo social por lo que los conflictos no se establecían en cuanto a la organización de la producción sino en el volumen de la distribución. Por este motivo, el Estado se convirtió en elemento clave para la resolución de estos conflictos, al intervenir en la distribución de dos formas distintas: controlando las relaciones salariales (política de rentas) y laborales (interviniendo en la negociación colectiva), y atendiendo a la cobertura social con unas prestaciones que determinaban el salario indirecto o salario social.

Aunque existe un intenso debate sobre cómo se concibió y definió la nueva representación de intereses de la sociedad, en el papel que se atribuyó al Estado y en la evaluación de a quién benefició y a qué objetivos sirvió finalmente el corporatismo⁴⁰, no puede ponerse en duda que estos hechos configuraron básicamente un nuevo estilo de relación entre las prioridades del capital y el Estado, por un lado, y las del trabajo, por otro⁴¹.

La reglamentación conjunta, compartida por la patronal y los sindicatos, del empleo en el nivel macro, se apoyó en el crecimiento económico y en la intervención externa de las instituciones públicas, que ampliaron las funciones reguladoras del trabajo organizado⁴². Es más, en términos ideológicos, algunos intereses de los trabajadores estaban en consonancia con el proyecto keynesiano

³⁹ Cfr. Claus OFFE (1982): "Democracia competitiva de partidos y Estado de bienestar keynesiano. Reflexiones acerca de sus limitaciones históricas", en *Parlamento y Democracia*. Fundación Pablo Iglesias, Madrid, pp. 60-68.

⁴⁰ Este debate procede, como han puesto de manifiesto Manuel Pérez Yruela y Salvador Ginés, de las distintas concepciones ideológicas para definir el corporatismo. De esta forma, existe una concepción liberal protagonizada por Philippe Schmitter, para quien el corporatismo puede definirse como "un sistema de representación de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, ordenadas jerárquicamente y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado y a las que se le garantiza un determinado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de practicar ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de peticiones y ayudas". La concepción marxista, defendida por L. Panitch, concibe el corporativismo como "una estructura política dentro del capitalismo avanzado que integra a los grupos organizados que intervienen en la producción de un sistema de representación y de interacción mutua a nivel de los dirigentes, y en un sistema de movilización y control en el nivel de las masas". Esta posición es radical en el sentido que niega al corporatismo cualquier posibilidad de beneficiar a la clase obrera, ya que aparece para "contener la fuerza política y económica de la clase trabajadora", "haciendo que asuma los criterios del crecimiento del capitalismo... sobre la contención salarial". Finalmente, hay un tercer tipo de definición que concibe al corporatismo como una forma de Estado. Así, J. T. Winkler lo definió como "un sistema económico en el que el Estado dirige y controla predominantemente los negocios privados de acuerdo con cuatro principios: unidad, orden, nacionalismo y éxito". Cfr. Manuel PÉREZ YRUELA y Salvador GINÉS (1985): "Corporatismo: el Estado de la cuestión", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º. 31, julio-septiembre, pp. 9-45, pp. 21-28.

⁴¹ Decimos básicamente porque las distintas críticas surgidas entorno a las definiciones anteriores, plantean que el corporatismo no solamente es una estrategia política de concertación social o de acuerdos tripartitos entre Estado, sindicalismo y organizaciones empresariales, sino que sobre todo, es un modo de estructuración social propio de sociedades industriales avanzadas cuyo desarrollo tiene su origen en cambios económicos, políticos e ideológicos interrelacionados entre sí. Cfr. Carlota SOLÉ (1984): "El debate corporatismo-neocorporatismo", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º. 26, abril-junio.

⁴² Cfr. J. PURCELL (1991): "The Rediscovery of Management Prerogative: The Management of Labour Relations in the 1980's", en *Oxford Economic Policy Review*, n.º. 7, pp. 33-43.

de posguerra. Esta articulación no se desarrolló exclusivamente a través de un proceso de intercambio, sino también mediante el salario social, que creó intereses compartidos por diversos actores. El salario de los trabajadores dejaría de ser una mera remuneración para incluir elementos como la sanidad, la educación y otros servicios públicos. El salario social se desarrolló, por tanto, como la materialización de los beneficios y recompensas que los trabajadores recibían del sistema "socioeconómico".

El salario social amplió el marco de las retribuciones del empleo, de acuerdo con el discurso socialdemócrata a la sazón dominante en determinados países de Europa Occidental. En estos países, los procesos y la lógica negociación colectiva se desarrollaba paralelamente e interactuaban con las negociaciones sobre las cuestiones de bienestar social que tenían lugar en el nivel marco. El proceso de intercambio se amplió sobre la base del salario social y, de tal modo, se combinó con la lógica del Estado de bienestar keynesiano, que ponía el énfasis en la gestión de la demanda agregada. En tanto que el corporativismo liberal o neocorporativismo (para distinguirlo de sus antecedentes de corte autoritario) pretendían vincular los intereses sectoriales con los intereses económicos globales, el discurso del salario social vinculó la dinámica del "proyecto del bienestar" a la lógica de las relaciones laborales y la economía.

Resumiendo, los sistemas europeos de relaciones laborales, relativamente centralizados y organizados, aunque muy diferentes en cuanto a su grado de institucionalización como interlocutores del Estado⁴³, consiguieron que el control y desarrollo eficaces del sistema económico y las necesidades sociales de los trabajadores se tornaron factores complementarios. Así mismo el carácter complementario de las funciones de acumulación y de legitimización del Estado recibió el apoyo de las circunstancias económicas de la época⁴⁴. De tal modo, esta organización política de las relaciones laborales contribuyó a disminuir el conflicto laboral al promover el acuerdo social entre el ámbito laboral y el político, al menos hasta finales de los años 60, momento en el que, como consecuencias de los problemas económicos, tuvo lugar un incremento de la conflictividad y la actividad huelguística⁴⁵.

⁴³ Cfr. G. Lehbruch (1984): "Concentration and the Structure of Corporatist Networks", en J. H. Goldthorpe (Comp): *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Oxford, Clarendon Press, p. 60-80.

⁴⁴ Cfr. J. O'CONNOR (1973): *The Fiscal Crisis of the State*. New York, St. Martin's Press; y Claus OFFE (1984): *The Contradictions of Welfare State*. Londres, Hutchinson.

⁴⁵ "El bajo nivel de conflictividad laboral en la Europa de la posguerra coincidió con unas tasas

Trabajadores y Jornaleros contra Patronos y Verticalistas

Cuadro IV. 10
Conflictividad Laboral OCDE, 1959-1973 (En miles)

	Número de Conflictos por 100.000 ocupados		Trabajadores participantes por 100.000 ocupados		Días perdidos por 100.000 ocupados	
	1959-1967	1968-1973	1959-1967	1968-1973	1959-1967	1968-1973
Italia	15'8	23'1	11.160	27.642	57.887	113.901
Francia	12'4	18'7 ^a	15.151	12.048 ^a	18.869	17.986 ^a
Gran Bretaña	10'1	12'0	4.912	7.190	14.035	47.707
Alemania	-	-	347	724	1.418	3.795
Suiza	0'4	1'6	192	518	2.116	5.314
Noruega	0'9	0'7	400	131	7.882	1.466
Dinamarca	-	5'6 ^b	-	7.996 ^b	-	90.902 ^b
Estados Unidos	5'9	7'0	3.392	2.382	44.208	57.662
Australia	29'4	46'6	10.611	22.572	16.542	44.442
Japón	3'7	5'9	3.770	3.880	13.412	10.191

^a Excluido 1968

^b Desde 1972

FUENTE: Yearbook of Labor Statistics, OIT, Ginebra. Los datos de Italia proceden del Istat y se refieren exclusivamente a la conflictividad económica. Hay que señalar que en Italia el dato originario está dividido por 8 sobre las horas de trabajo perdidas, mientras que el OIT lo divide por 5, obteniendo así un número de jornadas más elevado. En el denominador figuran los trabajadores civiles no pertenecientes al sector agrícola, mientras que en Italia figuran también los trabajadores del campo.

1. 5. *Los sindicatos: el abandono de los objetivos "radicales" y la imposición del corporatismo.*

Hasta ahora hemos destacado el papel del Estado en el marco de las relaciones laborales, pero ésto no debe impedirnos tener en cuenta el protagonismo que para la configuración de ese marco keynesiano-fordista-corporatista, desempeñaron los sindicatos y su nueva estrategia seguida en Europa Occidental después de la Segunda Guerra Mundial⁴⁶. A pesar de la fuerte movilización sindical derivada de la experiencia de la depresión económica de 1929 y la guerra, y de las claras diferencias existentes entre los distintos movimientos sindicales europeos⁴⁷, los sindicatos fueron abandonando paulatinamente los objetivos "radicales" existentes en sus programas y consistentes en la transformación estructural de la política económica, en la planificación global, en la plena socialización de las inversiones y control ejercidos por los trabajadores, en favor de los objetivos reformistas que se convirtieron en el auténtico campo de batalla de los movimientos sindicales de los respectivos países. Entre los objetivos reformistas figuraban un grupo de medidas que pueden caracterizarse como "keynesianismo popular": el pleno empleo, la elevación de los salarios, los servicios sociales propios del Estado de bienestar, y una mayor igualdad social.

Los éxitos económicos provenientes de la reconstrucción, de la expansión del comercio internacional y de la racionalización tecnológica, del incremento del consumo y de la juiciosa gestión estatal de la economía dentro de una línea keynesiana, contribuyeron al boom de posguerra y al alejamiento de posturas radicales por parte de los sindicatos. Si los bienes deseados podían ser obtenidos sin necesidad de llevar a cabo reformas estructurales extensivas, si la regulación pública de la demanda para promover la rentabilidad de sector privado podía producir, así mismo, pleno empleo y estabilidad, los medios de acción radicales que se habían propuesto en un principio los sindicatos, no eran en realidad necesarios. De esta manera, durante la gran expansión de posguerra, los sindicatos habían llegado a aceptar una economía de libre mercado, coordinada por técnicas keynesinas y orientada hacia el beneficio privado, con la adición de un sistema de Estado de bienestar razonablemente amplio.

La nueva estrategia fue respaldada en un primer momento por la población económicamente activa que no dudó en engrosar las filas de los sindicatos y en

⁴⁶ Sobre la nueva estrategia sindical seguida en la Europa Occidental contamos con los trabajos realizados en el *Harvard University Center for European Studies* y auspiciados por Peter GOUREVITCH. Se tratan de dos volúmenes, en el primero de los cuales (1982): *Unions, Change and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980*. Ltd. Inglaterra, George Allen & Unwin, está dedicado a exponer y analizar las respuestas de los sindicatos franceses e italianos a la crisis contemporánea. En el segundo, se trata esta misma cuestión pero para los casos de Gran Bretaña, Alemania Occidental y Suecia (1984): *Unions and Economic Crisis: Britain, West Germany and Sweden*. Ltd. Inglaterra, George Allen & Unwin. Ambos volúmenes fueron traducidos al castellano en 1991 y editados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

⁴⁷ Mientras que el Reino Unido, Alemania Occidental y Suecia los sindicatos potenciaron sus tradicionales relaciones con los partidos socialdemócratas, Francia e Italia mostraron una tendencia

aceptar la nueva línea marcada por éstos⁴⁸.

La Federación Alemana de Sindicatos (Deutsche Gewerkschaftsbund -DGB-) sobrepasó los cinco millones de afiliados en 1950, cifra que se vería incrementada en un millón quince años más tarde. Los sindicatos británicos emergieron de la guerra con su posición confirmada por la victoria electoral del Partido Laborista en 1945. La adhesión a los sindicatos excedía los niveles de preguerra, con casi 9,3 millones de miembros en 1950, el 84 por 100 de los cuales estaban en sindicatos afiliados al TUC (Trades Union Congress). El número de miembros llegó a 11 millones en 1970, lo que suponía el 47 por 100 de la fuerza laboral británica. Por su parte, la Confederación General de Trabajadores de Suecia (Landsorganisationen i Sverige -LO-) se elevó a 1.278 millones de afiliados en 1950 y alcanzó la cifra de 1.680 en 1970 lo que representaba el 42,9 por 100 de la población activa. Junto a la tradicional federación obrera sueca, los empleados de oficina y los universitarios formaron federaciones propias. Las más importantes de éstas son la Confederación General de Funcionarios y Empleados de Suecia (TC), y la Federación Sindical de Universitarios de Suecia (SACO). El número de afiliados de los sindicatos franceses e italianos también se incrementó a lo largo de las décadas centrales de este siglo, sin embargo en uno y otro, los datos de afiliación no son de gran valor para evaluar el alcance y la influencia del movimiento sindical, a pesar de que el sindicato más importante de cada país, la Confédération Générale du Travail (CGT) y la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) respectivamente, ambos controlados por el Partido Comunista, superaran los dos millones de afiliados.

Cuadro IV. 11
Afiliación Sindical y densidad en Alemania Occidental (solamente de sindicatos afiliados a la DGB), 1950-1974

Año	Afiliados	Densidad (%)
1950	5.449.990	35,7
1955	6.104.872	34,4
1960	6.738.820	31,0
1965	6.574.491	30,0
1970	6.712.547	30,0
1971	6.868.662	30,4
1972	6.985.548	30,9
1973	7.167.523	31,5
1974	7.405.760	32,6

diferentes al estar controlados sus principales organizaciones sindicales por el Partido Comunista.

⁴⁸ "Los años anteriores a la Segunda Guerra Mundial no fueron buenos para el movimiento obrero europeo. Inmovilizados entre el totalitarismo de izquierda y de derecha, los sindicatos democráticos únicamente lograron sobrevivir en los límites más septentrionales del continente. Entre 1940 y 1945 sólo continuaron funcionando los sindicatos de tres naciones europeas: la beligerante Inglaterra y las neutrales Suiza y Suecia. Con el restablecimiento de la paz se produjo el renacimiento del sindicalismo por todas partes en que se estableció la democracia. Desde entonces, el movimiento sindical ha crecido en alcance y poder, y en muchos países ha llegado a ser la institución económica de mayor importancia". Cfr. Walter GALENSON (1981): "L fuerza de trabajo y los problemas laborales en Europa, 1920-1970", en Carlos M. Cipolla (Ed): *Historia Económica de Europa (5)*. Siglo XX. Barcelona, Ariel, pp. 151-202, pp. 168-169.

Cuadro IV. 12
Afiliación sindical y densidad en el Reino Unido (afiliados por cada 100 asalariados), 1950-1974

Año	Afiliados (miles)	Densidad (%)
1950	9.289	44,1
1955	9.471	44,5
1960	9.835	43,1
1965	10.325	43,2
1970	11.179	47,7
1971	11.127	47,9
1972	11.349	48,7
1973	11.444	48,5
1974	11.755	49,6

Cuadro IV. 13
Afiliación Sindical en Suecia, 1950-1980

	1950 ¹		1960 ¹		1970		1980	
	Millon s	%	Millon s	%	Millon s	%	Millon s	%
Todas las Confederaciones	1.594	51,3	1.970	60,7	2.557	65,3	3.413	80,6
LO	1.278	41,2	1.486	45,8	1.680	42,9	2.127	50,2
TC	272	8,8	394	12,1	719	18,4	1.043	24,6
SACO-SR ²	44	1,4	73	2,3	115	2,9	225	5,3
SAC ³	-	-	18	0,6	23	0,6	18	0,4

¹ Los porcentajes para 1950 y 1960 están basados en el Censo de la población activa.

² SACO-SR fueron organizaciones separadas hasta su fusión en 1974

³ La SAC es una pequeña organización de sindicalismo radical Sveriges Arbetares Central Organisation (Organización Central de los Trabajadores Suecos).

Cuadro IV. 14
Afiliación Sindical en Francia a las Confederaciones más importantes, 1950-1974

Año	CGT	CFDT ¹
1950	3.993	330.000
1954		323.000
1955	1.479.919	
1960		422.000
1961	1.606.404	
1963		500.000
1965	1.791.238	
1974	2.000.000	900.000

¹ Confédération Française Démocratique du Travail.

Cuadro IV. 15
Afiliación Sindical en Italia a las Confederaciones más importantes, 1968-1974

Año	CGIL	CISL ¹
1968	2.461.297	1.622.158
1969	2.625.442	1.641.591
1970	2.943.314	1.809.028
1971	3.136.345	1.973.499
1972	3.214.827	2.184.279
1973	3.435.405	2.214.199
1974	3.827.175	2.372.701

¹ Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori

De esta forma, en el período subsiguiente a la Segunda Guerra Mundial, se potenció una relación de intercambio entre los sindicatos y los partidos

socialdemócratas que accedieron al Gobierno, relación que cristalizó en la confección de una serie de “tratos”⁴⁹ bien definidos. Tanto si los socialdemócratas estaban en el poder (Suecia), como si lo habían estado y ya no lo estaban (como el Reino Unido) o si todavía no habían llegado a él (como Alemania Occidental), los sindicatos decidieron que era mucho más probable que los socialdemócratas llevaran a cabo acciones macroeconómicas de estímulo a la demanda cuando se encontraran en el poder, de modo que, los sindicatos apoyaron a los socialdemócratas, no porque esperaran grandes reformas estructurales, sino porque consideraban que esos partidos podrían proporcionar mejor los objetivos mínimos reivindicados por el mundo sindical.

En términos muy generales, los componentes esenciales de los “tratos” respondían a los deseos de los sindicatos de obtener el pleno empleo y la prosperidad económica para sus miembros, más un sistema justo de servicios sociales. Una vez finalizado el breve período de renegociación política que tuvo lugar después de la Segunda Guerra Mundial (excepto en Suecia, donde se había celebrado con anterioridad), el instrumento más importante reivindicado por los sindicatos a lo largo de toda la época de posguerra fue la gestión keynesiana de la demanda desplegada en el contexto de un Estado de bienestar de economía mixta. A cambio de eso los sindicatos proporcionaron su apoyo político (finanzas, votos, energía militante) al partido. El partido, a su vez, trató de actuar de una manera que proporcionara al sindicato los programas que le eran necesarios para seguir manteniendo su apoyo. A medida que este intercambio se fue desarrollando el sindicato tendió a compartir las responsabilidades gestoras generales del partido aliado, no sólo en la práctica, sino en su propia manera de concebir las estructuras de la vida económica. Así pues, los sindicatos socialdemócratas, en virtud de sus relaciones duraderas con los gobiernos o los partidos de oposición que se encontraban en condiciones de acceder al poder, desarrollaron unas actitudes “cooperativas” en relación con la vida económica, en contraste con las posturas “oposicionistas” que caracterizaron a los sindicatos franceses e italianos.

Estos tratos supusieron como contrapartida, y como hemos señalado con anterioridad, el abandono por parte de los sindicatos de sus objetivos más “radicales” o “socialistas”, perdiendo en ocasiones, debido a las tendencias corporatistas presentes en las relaciones laborales de posguerra y su difusión, sobre todo, en virtud de las presiones que las sociedades occidentales han tenido que afrontar desde finales de los años sesenta⁵⁰, posiciones ventajosas para

⁴⁹ Expresión empleada por Peter Gourevitch et alii (1991): *Los sindicatos y la crisis económica: Gran Bretaña, Alemania Occidental y Suecia*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, p. 25.

⁵⁰ Los problemas derivados de la elevada inflación, y la fuerte rigidez existente para conseguir la baja de rentas y precios ante la capacidad organizativa de los grupos para proteger sus rentas, supuso la adopción de respuestas diversificadas. Por un lado apareció una reacción de carácter dualista consistente en dejar operar a los grupos de interés (lo que a nivel sindical, implicaba sectorialismo, en perjuicio de los sectores más desprotegidos). Por otro, resultó también posible una respuesta corporatista que como indicó Goldthorpe, no debe entenderse como una suerte de Verstaatlichung (en el sentido político de nacionalización, de conversión de los intereses privados en asuntos de interés nacional), sino como una manera de fomentar la concertación de intereses divergentes. Para ello se pidió a las organizaciones: 1) que asumieran funciones representativas, lo

participar en la elaboración de la política económica de sus países o para estar representados en la gestión de los centros de trabajo.

Este fue el caso de Gran Bretaña. En 1944 se celebró el Congreso Anual del *Trades Union Congress* en el que se expuso sus objetivos sobre la reconstrucción de Gran Bretaña en las décadas siguientes. El TUC deseaba una gran transformación de las estructuras y políticas económicas: un programa de nacionalizaciones industriales; un gran incremento del intervencionismo estatal en la economía; la planificación económica; el establecimiento de una amplia red de servicios sociales, y en general, un gran aumento del papel de los sindicatos en los procesos de elaboración de las políticas en todos los niveles de la sociedad. El Gobierno Laborista de 1945-1951, acosado por los problemas internacionales y las dificultades económicas, agotó todo su ímpetu de cambio en 1948. Aunque habían creado un vasto entramado de servicios sociales para proteger al pueblo británico de las adversidades económicas y apostado por la política de pleno empleo⁵¹, los sindicatos no obtuvieron la nueva voz que el TUC había solicitado en la adopción de decisiones económicas; las prerrogativas de la dirección en el sector privado siguieron siendo las mismas que en el período de preguerra; en las industrias nacionalizadas fueron muy pocos los trabajadores incorporados a los órganos directivos. En cuanto a la política económica nacional, se permitió que los sindicatos siguieran desempeñando el mismo papel que en la guerra, es decir, el de asesores principales en los grandes problemas. Pero la perpetuación de ese papel dependía de los vínculos existentes entre el TUC y el Partido Laborista, y en último término, de la presencia del laborismo en el Gobierno. Por otra parte, no se establecieron instituciones oficiales "corporativistas" para asegurar el acceso regular de los sindicatos a los procesos de elaboración de las políticas nacionales⁵²; la creación del "control público" quedó también muy lejos de los

que implicaba la adopción de responsabilidad más allá de los intereses de los sectores mejor organizados y más cercanos a la burocracia sindical, 2) que trascendieran el sectorialismo, y 3) el gradual abandono de sus recursos de poder en el mercado o en el lugar de trabajo. Cfr. John H. GOLDTHORPE (1984): "The end of convergence: corporatist & dualist tendencies in modern western societies", en John H. Goldthorpe (Comp): *Order and conflict in contemporary capitalism*. Oxford, Clarendon Press, trabajo recogido en (1986): "El fin de la convergencia: tendencias corporatistas y dualistas en las modernas sociedades occidentales", en *Papeles de Economía Española*, n.º. 27, pp. 122-137. Cuestiones todas éstas que han sido también recogidas por Faustino MIGUÉLEZ LOBO (1985): "Coporatismo y relaciones laborales en Europa en tiempo de crisis", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º. 30, pp. 149-178.

⁵¹ El gobierno Laborista transfirió al sector público el 20 por 100 aproximadamente de la capacidad productiva del país, tendió a la nacionalización de los servicios públicos y de las empresas industriales no rentables, dejando prácticamente intocados los sectores más rentables del sector privado. Cfr. Samuel BEER (1965): *Modern British Politics*. London, Faber, cap. 7; A. A. ROGWO (1955): *The Labour Government and British Industry, 1945-51*. Oxford, Blackwell, capítulos 3 y 8, y D. COATES (1975): *The Labour Party and the Struggle for Socialism*. Cambridge, Cambridge University Press, cap. 3.

⁵² En Gran Bretaña, a pesar de entorsearse una evolución altamente corporatista en los primeros años de posguerra (colaboración de los sindicatos con el gobierno laborista en los programas de recuperación y reforma social, la creación de instituciones conjuntas de consulta dentro de la empresa, intervención conciliadora del Estado a través del ministerio de Trabajo), el importante peso del *laissez faire* en sus sistema de relaciones industriales disminuyó su carácter corporatista. Cfr. Collin C. CROUCH (1978): "The changing role of the state in industrial relations in Western Europe", en Collin C. Crouch y Alessandro Pizzorno (Comp): *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968. Volume II. Comparative Analyses*. London and Basingstoke, The Macmillan Press

deseos manifestados por el TUC; y el control sobre el proceso de acumulación quedó esencialmente en mano privadas⁵³.

Otro tanto se puede decir de Alemania Occidental. La DGB propuso como síntesis de sus intereses los siguientes aspectos⁵⁴. En primer lugar, una política económica que garantizara con completa dignidad el pleno empleo de todas las personas deseadas de trabajar, un desarrollo lo mejor dirigido posible de todas las fuerzas productivas y la satisfacción de todas las necesidades económicas importantes. En segundo lugar, la cogestión (Mitbestimmung) de los trabajadores organizados, en todos los problemas personales, económicos y sociales relacionados con la marcha y la dirección de todos los asuntos económicos. En tercer lugar, el proceso de avance hacia la socialización de las industrias claves, especialmente la minería, el hierro y el acero, las grandes empresas químicas, las compañías productoras de energía, el importante sector de transformación y la banca. Y en cuarto y último lugar, la justicia social por medio de la apropiada participación de todos los trabajadores en la vida económica nacional, y la garantía de un nivel de vida adecuado para todos aquellos incapacitados por la edad, la minusvalía o la enfermedad⁵⁵.

Los deseos de institucionalizar la Mitbestimmung, considerado por los sindicatos como el eje central de su programa de posguerra, en todos los niveles de la sociedad (desde el taller al sector industrial, pasando por las empresas) por medio de cámaras de comercio e industria, hasta llegar a las instituciones públicas que proporcionarían una dirección macroeconómica a la economía mediante consejos económicos federales y estatales, comenzaron a ser atacados tempranamente por las fuerzas aliadas de ocupación, por el capital y por el Gobierno de la República Federal dirigido por la Unión Democrática Cristiana, quienes trataron de reducir el Mitbestimmung a una dimensión manejable⁵⁶.

Los sindicatos tuvieron que conformarse con una forma de Mitbestimmung

Ltd, pp. 197-220.

⁵³ Cfr. Samuel BEER (1965): *Modern British Politics*. London, Faber, pp. 188-216, A. SHONFIELD (1969): *Modern Capitalism*. Oxford, Oxford University Press, caps. 6 y 8, y J. LERUEZ (1975): *Economic Planning and Politics in Britain*. London, Martin Rbertson, cap. 2.

⁵⁴ Un estudio exhaustivo de los sindicatos y relaciones industriales de Alemania Occidental desde el final de la Segunda Guerra Mundial a nuestros días, podemos encontrarlo en Andrei S. MARKOVITS (1986): *The politics of the West German trade unions. Strategies of class and interest representation in growth and crisis*. Cambridge, Cambridge University Press, traducido al castellano en 1988: *La política de los sindicatos en Alemania Occidental. Estrategias de clase y representación de intereses durante el crecimiento y la crisis*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

⁵⁵ Ídem, pp. 117 y ss.

⁵⁶ Las explicaciones esgrimidas para poner de manifiesto este fracaso de la DGB, hacen referencia por un lado a la posición central de Alemania en la geopolítica de posguerra, en particular dentro de los planes norteamericanos para la consideración de un bloque atlántico antisoviético. Por otro lado, los Aliados, que controlaban los recursos naturales de las industrias, se opusieron al Mitbestimmung por razones de seguridad nacional. Los industriales a su vez, mantuvieron que el predominio de los poderes de los Aliados en Alemania hacía que la Mitbestimmung no pudiera ponerse en práctica, al mismo tiempo que se mostraban hostiles a ella puesto que representaba una limitación de sus derechos de propiedad y mermaba su capacidad para tomar decisiones económicas importantes. Cfr. Andrei S. MARKOVITS y Christopher S. ALLEN (1991): "Los sindicatos y la crisis económica: el caso de Alemania Occidental", en Peter Gourevitch et alii: *Los sindicatos y la crisis económica: Gran Bretaña, Alemania Occidental y Suecia*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 131-266, pp. 139-140.

notablemente reducida, un proyecto que pasó a ser conocido como la *Drittelparität Mitbestimmung* (un tercio de representación de los trabajadores en la cogestión) y que constituía otro de los aspectos restrictivos de la Ley de Comités de Empresas de 1952. En virtud de esta fórmula sólo un tercio de los miembros del consejo de administración de las sociedades serían representante de los trabajadores. Además, produjo el efecto de limitar el papel oficial de los sindicatos en esos consejos de administración a sólo las empresas más importantes de la República federal, ya que en éstas se permitía la presencia de representantes exteriores (es decir, de miembros del sindicato) en la representación de los trabajadores en los comités. Como consecuencia de todo ello, en 1952, los trabajadores en general, y los sindicatos en particular, habían quedado relegados a una posición minoritaria en las más importantes sociedades de la Alemania Occidental. Sus esperanzas y objetivos de poner un pie en las decisiones económicas habían quedado paralizadas⁵⁷.

A ello debemos unir el fuerte carácter corporatista presentado por las relaciones laborales alemanas lo que limitó en gran medida la libertad de manifestación de los obreros a través de acciones huelguísticas⁵⁸.

En la Alemania Occidental de posguerra, por lo que se refiere a los grupos organizados, la legislación alemana no ponía objeciones para aceptar la organización de la mano de obra y, por tanto, para considerar derivados del Estado tanto el derecho de tales organizaciones a existir como sus poderes específicos. Así el derecho a la huelga se halló restringido a cuerpos muy concretos y no disfrutaban de él ni los trabajadores ni sus colectivos como tales. Una serie de restricciones específicas limitaban las circunstancias en las que podía emprenderse la actividad huelguística. Por otra parte, se impuso la doctrina del *Ordnungsfaktor*, de acuerdo con la cual los sindicatos "compartían" con la dirección de las empresas la función de garantizar el orden dentro del sector industrial. Los propios convenios colectivos eran artilugios eminentemente legales, pues imponían obligaciones sancionables a ambas partes y estaban sujetos a resoluciones dictadas por los tribunales correspondientes. Por último, los *Betriebsräte*, al igual que los comités de empresas holandeses, sirvieron tanto para excluir a los sindicatos de la participación específica dentro de la fábrica como para brindar una forma de organización obrera inspirada en la colaboración.

Holanda fue el país que asumió más claramente la doctrina corporatista. En este país se produjo la cooperación institucionalizada y más o menos voluntaria de las principales organizaciones de clase (*verzuiling*), conservando el Estado una influencia crucial y hasta decisiva, en calidad de tercera parte, e incorporando una

⁵⁷ Tan sólo se consiguió un cierto éxito en las industrias del hierro y el acero donde se concretó el *Montanmitbestimmung* (Codeterminación paritaria que permitía la participación de los representantes obreros en los consejos de supervisión de las empresas alemanas occidentales igual a la dirección) en 1951.

⁵⁸ Cfr. Collin C. CROUCH (1978): "The changing role of the state in industrial relations in Western Europe", en Collin C. Crouch y Alessandro Pizzorno (Comp): *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968. Volume II. Comparative Analyses*. London and Basingstoke, The Macmillan Press Ltd, pp. 197-220.

ideología común basada en el rechazo de la lucha de clases e incluso de la lucha por cuestiones salariales. El Estado estableció directrices que proporcionaron parámetros ajustados del crecimiento de las rentas y cuestiones afines: bajo la política de rentas, el Consejo de Mediadores, desempeñó una función de estricto control, y no la mediación que su nombre sugiere. El aumento del intervencionismo estatal se vio completado por los distintos medios diseñados que aseguraban la limitación de los sindicatos de clase (la estructura de los comités de empresa, dominados por los empresarios, sirvió a la doble función de asegurar la exclusión de los sindicatos de la empresa y también de constituirse en ejemplo de corporatismo puro: la organización no conflictiva de los trabajadores en una relación jerárquica con el empresario). Por otra parte, los muchos derechos legales concedidos a los sindicatos en la Constitución de posguerra ejercieron el efecto de canalizar y limitar su poder, así como de protegerlo, y de separar la fuerza de los sindicatos de la dependencia del poder, así como de protegerlo, y de separar la fuerza de los sindicatos de la dependencia del poder conseguido en el centro de trabajo por los afiliados.

También en Suecia, a pesar de que la LO y los socialdemócratas lograron imponer al capitalismo organizado un "compromiso histórico" (los capitalistas suecos se vieron obligados a aceptar como algo duradero la posibilidad de que el sindicato y el Partido utilizaran el control del Estado como medio para establecer el contexto macroeconómico en que habrían de adoptarse las decisiones empresariales), la LO retornó a una postura sobre la gestión económica orientada hacia el crecimiento, cediendo en las cuestiones de la autonomía del capital en el ámbito de la empresa y en el control sobre los beneficios, a cambio de un sistema favorable de relaciones industriales, el pleno empleo y la red de servicios sociales más desarrollada de toda Europa.

El caso de Francia e Italia muestra claras diferencias con los países hasta ahora señalados⁵⁹. En Francia e Italia los movimientos sindicales mantuvieron vinculaciones importantes con los partidos comunistas. La guerra fría, que dio lugar a una profunda división en la sociedad y en la vida política de Francia e Italia (en 1947 los comunistas de ambos países fueron expulsados de ambos gobiernos), paralizó totalmente el proceso de reforma y, en última instancia, estableció el sistema de economía mixta que iba a dar lugar a la expansión económica de posguerra. Paralelamente la guerra fría provocó una división radical del sindicalismo francés e italiano: los sindicatos de influencia comunista, que seguían contando con importantes medios, se opusieron a la política proamericana de los gobiernos, en tanto que los no comunistas se alinearon con los Estados Unidos. Debido a esa división entre los sindicatos, la eficacia del movimiento sindical para defender y promover los intereses de sus afiliados y simpatizantes disminuyó cada vez más. En ambos países, los empresarios privados y gobiernos de signo cada vez más conservador tomaron la iniciativa en el terreno político y en el mercado

⁵⁹ La trayectoria sindical seguida en estos dos países ha sido ampliamente analizada en Peter LANGE et alii (1982): *Unions, Change and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980*. Ltd. Inglaterra, George Allen & Unwin.

de trabajo. A principios de los años cincuenta, los movimientos sindicales de Francia e Italia ofrecían el mismo panorama: unos sindicatos débiles, divididos y muy politizados, sin ninguna influencia sobre el curso de los acontecimientos.

Sólo a finales de esa década, y dentro de la línea neocorporatista, se observó en ambos países un cambio en la dirección seguida hasta ese momento por los sindicatos⁶⁰. A partir de 1960, la CGT comenzó a dar gran importancia a la negociación colectiva, aceptando entrar en instituciones tripartitas para el diseño de la política económica. También en Italia se observó dentro de la CGIL de finales de los cincuenta y primeros de los sesenta, una importante tendencia reformista.

Así mismo, los sindicatos tuvieron que aceptar, fruto de los “tratos” adquiridos con los gobiernos y de su actividad “cooperativa”⁶¹, congelaciones salariales, a través de la puesta en práctica de las políticas de rentas y medidas deflacionarias⁶², para poder hacer frente a los problemas inflacionistas y cumplir los objetivos macroeconómicos que desde los gobiernos habían sido programados, sobre todo cuando a mediados de los sesenta (1964-1965) se desencadenó, según las propias palabras de la OCDE (1969), “la recesión más importante de los años de posguerra”.

Las políticas de pleno empleo y crecimiento crearon serios problemas inflacionistas. Para resolverlos se hacía necesario controlar la evolución de los precios y distribución de la renta, objetivos a los que respondían las llamadas “políticas de rentas”⁶³.

⁶⁰ Cfr. Faustino MIGUÉLEZ LOBO (1985): “Corporatismo y relaciones laborales en tiempo de crisis”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº. 30, pp. 149-178, pp. 153-154.

⁶¹ Empleamos el término “cooperativa” para hacer referencia a una política sindical que en resumen, se limita *explícitamente* a perseguir los intereses de los trabajadores. Sin embargo los autores difieren en la caracterización de la tendencia a integrar a los sindicatos en instituciones políticas de rentas:

R. Herding habla de la institucionalización de las estructuras *cooperativas* en la relación entre los sindicatos, los empresarios y el Estado. Es característica de las políticas cooperativas la prohibición explícita de la política salarial por parte de los sindicatos. Las políticas corporatistas irían todavía más lejos y renunciarían efectivamente al derecho a la huelga. (Richard HERDING (1972): *Job Control and Union Structure*. Rotterdam, University Press).

D. Hoss denomina *cooperativa* a la tradicional autoprohibición voluntaria de los sindicatos a mantener la “paz social” en materia de política salarial. La transición a la integración institucionalizada de los sindicatos en políticas de rentas gubernamentales constituye un nuevo aspecto, y es la base de la evolución de estructuras *corporatistas*, con la tendencia a eliminar por completo la autonomía sindical. (Dietrich HOSS (1974): *Die Krise des <<Institutionalisierten Klassenkampfes>>*. Frankfurt-am-Main y Colonia EVA).

Cfr. Rainer DEPPE; Richard HERDING y Dietrich HOSS (1991): “Relación entre la acción sindical y los partidos políticos”, en Colin Crouch et alii (Comp): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*. II. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 253-277, p. 254, n. 1.

⁶² Cfr. David SOSKICE (1991): “Oleadas de huelgas y explosiones salariales, 1968-70: interpretación económica”, en Collin C. Crouch y Alessandro Pizzorno (Comp): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*. II. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 311-344.

⁶³ Hay que señalar que si bien los objetivos propuestos en las políticas de rentas respondían siempre a la contención de precios y salarios, los medios empleados para conseguirlos mostraron una fuerte diversificación. A. R. Braun ofrece la diversidad internacional de las medidas adoptadas. En primer lugar, figurarían los intentos de influenciar a la opinión pública o de informarla sobre la necesidad de unas restricciones, el objetivo principal es siempre un consenso voluntario. La segunda corresponde a la introducción de unas directrices restrictivas más formales de cumplimiento voluntario u obligado. La tercera, a los intentos de frenar la presión de los costes en sectores

concretos, en particular “sectores clave”, en los que alcanzan gran visibilidad las decisiones en materia de salarios y precios (por ejemplo el sector público, las industrias básicas o nacionalizadas, los alquileres de las viviendas, los precios de los productos alimentarios). La cuarta, a la intervención a corto plazo del gobierno con una congelación o rigurosa restricción de los aumentos de los salarios y de los precios, con el propósito de ganar tiempo o de influir sobre las expectativas en cuanto a la inflación. La quinta, a la introducción de un sistema coordinado de determinación de las rentas a más largo plazo, con o sin intervención del gobierno (como en los países escandinavos) o asociado a un arbitraje forzoso (como en Australia y Nueva Zelanda. La sexta, a la “intervención institucional”, incluida la reforma a largo plazo de las estructuras de negociación con objeto de reducir la presión de la negociación competitiva de los salarios, medidas encaminadas a fomentar la movilidad en el mercado de trabajo y a mitigar los “cuellos de botella”, de efectos inflacionarios, y la reforma del marco jurídico con objeto de controlar las huelgas, mejorar la mediación y el arbitraje, o limitar el poder de los sindicatos. Cfr. A. R. BRAUN (1975): “The Role of Incomes Policy in Industrial Countries Since World War II”, en *International Monetary Fund Staff Papers*, XXII, pp. 1-36, pp. 3-4.

1. 6. La política de rentas

La política de rentas, como parte de la política keynesina, se introdujo a principios de la década de los años sesenta⁶⁴. Sin embargo, su importancia como instrumento de estabilización no se destacó hasta una década más tarde, cuando los grandes fenómenos inflacionistas y tensiones sociales existentes en el mercado de trabajo se convirtieron en la principal preocupación de los gobiernos y de los economistas⁶⁵.

Las frecuentes situaciones de crisis, en las mayorías de las ocasiones ligadas a las balanzas de pagos, obligaron en Gran Bretaña a la adopción de medidas encaminadas a limitar los salarios y reducir los costos laborales por unidad de producto. Como consecuencia de este hecho, la políticas de rentas se basaron con frecuencia, al menos en el momento inicial (1961-1962, 1966-1967; 1972; 1975-1976), en una congelación a corto plazo. Incluso, las políticas de rentas recibieron respaldo jurídico con las *Prices and Incomes Acts* (Leyes de Precios y Rentas) promulgadas entre 1966 y 1968⁶⁶. La propia Comisión Donovan creada en 1968 y encaminada a la introducción de una serie de reformas en el ámbito laboral británico (reconocimiento del derecho de protección contra el despido improcedente, reconocimiento de los sindicatos por parte de la patronal como interlocutores para la negociación colectiva, la inscripción de los acuerdos colectivos en un registro y la creación de un organismo público específicamente encargado de promover la reforma), tenía por objeto “favorecer una aplicación eficaz de la política de rentas”, e incluso se propuso que se estableciese la obligación jurídica para los mediadores en conflictos laborales de tener en cuenta la política de rentas al fijar las concesiones salariales. La política de rentas y la reforma de las relaciones industriales aparecían como las dos caras de una misma

⁶⁴ Esto no quiere decir que con anterioridad a esta fecha no se pusieran en práctica medidas tendentes a la congelación de los salarios como consecuencia de los problemas económicos por los que atravesaban los distintos países. Adriano Pappalardo pone de manifiesto que la política de rentas ha sido una constante en Europa Occidental desde la terminación del conflicto armado (Cfr. Adriano PAPPALARDO (1985): “Políticas de rentas y sindicatos. Los límites de la perspectiva organizada”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º. 31, pp. 143-182, p. 149). De esta forma en Suecia y ante el crecimiento inflacionista, en 1948 la LO aceptó congelar las tarifas salariales mediante la prolongación durante un año más de los convenios existentes, algo que volvió a repetirse en 1949 (Cfr. Andrew MARTIN (1991): “Los sindicatos en Suecia: las respuestas estratégicas al cambio y a la crisis”, en Peter Gourevitch et alii: *Los sindicatos y la crisis económica: Gran Bretaña, Alemania Occidental y Suecia*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 217-512, pp. 286-287). Lo mismo ocurrió en Gran Bretaña, país en donde los malos resultados económicos de finales de los cuarenta obligaron a la adopción de medidas para controlar directamente el crecimiento de las rentas en 1948-1950, y 1956 (Cfr. Robert J. DAVIES (1988): “Políticas antiinflacionistas y de rentas”, en George Sayers Bain (Comp): *Relaciones industriales en Gran Bretaña*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, publicado por primera vez (1983): *Industrial Relations in Britain*. Oxford, Basil Blackwell, pp. 589-638, p. 608).

⁶⁵ Para útiles análisis del debate sobre las políticas de rentas, véase R. G. LIPSEY y J. M. PARKIN (1981): “Incomes Policy: A Reappraisal”, en *Economica*, vol. 37; J. L. FALLICK y R. F. ELLIOT (1981): *Incomes Policy, Inflation, and Relative Pay*. London, y K. MAYHEW (1983): “The Traditional Income Policies”, en *Oxford Economic Bulletin of Economics and Statistics*.

⁶⁶ Cfr. K. W. WEDDERBURN (1971): *The Worker and the Law*. Harmondsworth, Penguin, pp. 211-218.

moneda⁶⁷.

El gobierno laborista, que llegó de nuevo al gobierno en 1964, instituyó una política de rentas estatutaria en julio de 1966. Desde entonces hasta mediados de 1967 operó limitando notablemente las subidas salariales; durante los seis primeros meses se congelaron los salarios durante los otros seis hubo una “drástica moderación”. Esta política continuó aplicándose durante el período comprendido entre mediados de 1967 y finales de 1969, aunque más relajadamente. A finales de 1969 dejó de regir esa medida, ya que el gobierno autorizó subidas substanciales en el sector público.

Cuadro IV. 16
Salarios reales en el Reino Unido, 1961-1971

Años	Evolución en tantos por 100
1961	2'0
1962	-1'0
1963	0'8
1964	1'5
1965	1'2
1966	2'0
1967	1'8
1968	3'1
1969	0'0
1970	3'0
1971	1'9

FUENTE: Walter GALENSON (1981): “La fuerza de trabajo y los problemas laborales en Europa, 1920-1970”, en Carlos M. Cipolla (Ed): *Historia Económica de Europa (5)*. Siglo XX. Barcelona, Ariel, pp. 151-202, pp. 197.

También en Italia los gobiernos recurrieron a la aplicación de las políticas de rentas para el mantenimiento de las tasas de beneficios, la competitividad, las exportaciones, la expansión de la demanda agregada y de la producción. Para ello era necesario la contención del incremento de los salarios monetarios, para lo cual se procedió a la utilización de una serie de instrumentos⁶⁸:

a) acción de persuasión frente a los sindicatos y de apoyo a una línea de resistencia de la patronal. Las autoridades monetarias consideraban que tal acción tenía que ser mantenida por formas más o menos institucionalizadas de políticas de rentas.

b) creación de unas condiciones en el mercado de trabajo orientadas a actuar como factor disciplinante de la dinámica de los salarios monetarios. Estas condiciones consistirían en el aumento de algunos puntos en la tasa de desempleo que garantizara una reducción perceptible de la tasa de incremento de los salarios monetarios⁶⁹.

⁶⁷ Cfr. Roy LEWIS (1988): “Legislación laboral colectiva”, en George Sayers Bain (Comp): *Relaciones Industriales en Gran Bretaña*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 507-552.

⁶⁸ Cfr. Gian PRIMO CELLA y Tiziano TREU (1991): *Las relaciones Industriales en Italia*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, p. 455-457.

⁶⁹ Durante los años cincuenta y hasta principios de los sesenta la evolución de los salarios había estado condicionada por la permanencia de una adecuada reserva de mano de obra desempleada o, cuando menos por una constante presión estructural de la oferta de trabajo debida al éxodo rural y de los sectores de baja productividad. El progresivo agotamiento de este flujo podía ser

c) aumento del grado de centralización de los convenios, debido a que la norma a la que había de referirse la política de rentas no se basaba en el incremento de la productividad (tal incremento sólo podía ser determinado y definido a nivel nacional), o bien a que la posibilidad de una política de control del ciclo requería que los vencimientos contractuales decisivos para la determinación de la evolución de los salarios a medio plazo fueran regulares y uniformes.

Esta práctica se mantuvo al menos hasta finales de los sesenta, ya que a partir de entonces, la estrategia sindical seguida en Italia dio paso a una explosión salarial y conflictiva⁷⁰, haciéndose particularmente efectiva en los años centrales de dicha década.

Cuadro IV. 17
Salarios monetarios Italia, 1960-1977

Años	Evolución en tantos por 100
1960	4,1
1961	7,4
1962	15,3
1963	16,9
1964	13,6
1965	5,5
1966	2,3
1967	5,6
1968	4,4
1969	10,3
1970	21,0
1971	17,8
1972	13,6
1973	21,3
1974	28,5
1975	28,7
1976	16,9
1977	23,6

FUENTE: Gian PRIMO CELLA y Tiziano TREU (1991): *Las relaciones Industriales en Italia*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, p. 458.

En Francia las primeras medidas deflacionistas fueron adoptadas en 1963 como parte del Plan de Estabilización Debré: el desempleo subió lentamente desde el 1,4 por 100 de cada uno de los tres años 1961, 1962 y 1963, hasta el 1,8 por 100 en 1965 y 1966. En 1964, el gobierno francés intentó lograr la cooperación de los sindicatos. Dicho intento dio lugar a u *dialogue des muettes*. Así, el gobierno impuso al sector público el procedimiento Toutée (1964) para determinar los salarios: decidió el incremento salarial global permisible, dejando únicamente la forma de ese incremento en manos de la negociación empresa-sindicatos. Desde 1964 hasta 1967 esta política efectivamente moderó las subidas salariales en el sector público, como puede verse en las siguientes cifras calculadas por Mitchell.

compensado en sus efectos de contención de los salarios por la reproducción cíclica de condiciones de exceso de la oferta en el mercado de trabajo. Este elemento cíclico podía ser, en teoría, regulado discrecionalmente, en sus ritmos y en su intensidad, de una manera tal que permitiera obtener una evolución óptima de los salarios monetarios.

⁷⁰ Ver V. RIESER (1981): "Sindacato e composizione di classe", en *Laboratorio Político*, n°. 4.

Cuadro IV. 18
Salariales monetarios en Francia, 1968-1970

Años	Sector Administrativo	Sector Comercial
1960	6'7	8'5
1961	8'7	9'8
1962	17'0	10'8
1963	14'6	11'1
1964	4'5	9'2
1965	3'8	6'4
1966	4'8	6'6
1967	4'9	6'1
1968	12,5	11'1

FUENTE: D. J. B. MITCHELL (1972): "Incomes policy and the labour market in France", en *Industrial and Labour Relations Review*, p. 321.

En Alemania, los sindicatos cooperaron en la política de rentas, el programa *Konzertierte Aktion*, iniciado cuando la SPD se incorporó al gobierno en 1966, al menos por tres razones: la preocupación por las consecuencias de la inflación continua para el empleo; el deseo de mantener al SPD en el gobierno; y quizá cierto temor a largo plazo a perder su posición legal en caso de rehusar. Su participación acarreó bajas subidas salariales y convenios para períodos más largos que los acostumbrados de doce meses. La política se asentó sobre la promesa de "simetría social" entre beneficios y salarios. Pero como Müller-Jentsch y Sperling afirman, la promesa no se cumplió. Surgieron huelgas salvajes en el otoño de 1969, que exigían una revisión de la política de moderación salarial de los sindicatos⁷¹.

Cuadro IV. 19
Salarios reales Alemania, 1961-1971

Años	Evolución en tantos por 100
1961	6'0
1962	7'6
1963	3'4
1964	4'5
1965	3'4
1966	3'8
1967	3'8
1968	2'6
1969	3'7
1970	8'6
1971	8'0

FUENTE: Walter GALENSON (1981): "La fuerza de trabajo y los problemas laborales en Europa, 1920-1970", en Carlos M. Cipolla (Ed): *Historia Económica de Europa (5)*. Siglo XX. Barcelona, Ariel, pp. 151-202, pp. 197.

2. El caso de España: el acercamiento al modelo europeo.

⁷¹ Cfr. Walter MÜLLER-JENTSCH y Hans-Joachim SPERLING (1989): "Desarrollo económico, conflictos laborales y sistema de relaciones laborales en Alemania Occidental", en Collin C. Crouch y Alessandro Pizzorno (Comp): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968. I*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 364-431, p. 371.

Inspirándose en los principios puestos en práctica en la Europa de posguerra (modo de producción fordista; establecimiento de una norma de consumo colectivo; integración del conflicto social vía concertación colectiva de capital y trabajo; construcción de un Estado de Bienestar como lugar de articulación desigual o asimétrica de los diferentes intereses y conflictos sociales; medias junto a las cuales se recuperaron otras prácticas ortodoxas encaminadas a la salida de la crisis, y que se sustentaban en el desarrollo de una política financiera y monetaria de signo convencional, en la liberalización del mercado, y en la plena eliminación de prácticas que discriminaban y restringían la convertibilidad) y que habían dado lugar a la fuerte expansión económica del continente en las décadas centrales de éste siglo, y con el asesoramiento del FMI y de la OCEC, se puso en práctica en nuestro país el Plan de Liberalización y Estabilización Económica de 1959. Las medidas y reformas más significativas fueron: devaluación de la moneda con el fin de reajustar la paridad real de la peseta, supresión del sistema de cambios múltiples, reducción de la inflación a través de la congelación salarial, reforma tributaria, reestructuración del mercado de crédito, reestructuración del mercado de negociaciones laborales a través de la aprobación en 1958 de la Ley de Convenios Colectivos.

Se abrió así una nueva etapa dentro de la dictadura franquista, lo que podemos denominar como un "segundo franquismo" que si en lo económico, social y laboral, supuso importantes y profundas innovaciones, en lo político, como veremos, siguió asentado en su inspiración original.

2. 1. La transformación socioeconómica del 'desarrollismo'

Tal y como ha puesto de manifiesto la bibliografía reciente, en la España de los años sesenta tuvo lugar una auténtica transformación estructural de sus bases socioeconómicas acercándose el país a las principales potencias industrializadas⁷². De esta forma, y pese a las limitaciones del proceso de crecimiento⁷³, lo cierto fue

⁷² Consúltense entre otros Jordi NADAL; Albert CARRERAS y Carles SUIDRÀ (Comps) (1987): *La economía española en el siglo XX. Una perspectiva histórica*. Barcelona, Ariel; Juan Antonio MARTÍNEZ SERRANO et alii (1987): *Economía española: 1960-1980. Crecimiento y cambio estructural*. Madrid, Blume, y José Luis GARCÍA DELGADO (1989): *España. Economía*. Madrid, Espasa-Calpe, y (1999): *España, economía: ante el siglo XXI*. Madrid, Espasa-Calpe.

⁷³ Como nos han puesto de manifiesto los distintos estudios realizados sobre la evolución económica de la España de los sesenta y setenta, esta evolución estuvo precedida por una serie de limitaciones que redujeron las expectativas iniciales y se convirtieron en un importante lastre. De esta forma, como ya hemos indicado, el giro económico introducido por el Plan de Estabilización no se produjo sin la clara resistencia de determinadas facciones del grupo de poder contrarias a cualquier cambio que pudiera socavar su protagonismo y beneficios. Por otro lado, este crecimiento tuvo una no menos clara concentración geográfica y sectorial, con el consiguiente desequilibrio interno, a lo que hay que unir, las deficiencias de la planificación (pésima labor estadística, falta de diagnósticos detallados para evaluar la situación económica y de proyectos sectoriales desagregados, insuficiente inversión del sector público, ausencia de criterios claros para la selección de la inversión, incapacidad para revisar los objetivos fijados en los planes, carencia de funcionarios expertos en la planificación). La economía española entró así en un proceso de stop and go, o lo que es lo mismo de frenos y avances, alternándose etapas de crecimiento con inflación y etapas de estabilización y crisis como la de 1966-1967, 1970-1971 y 1974. Sobre la presión de los grupos de la vieja política, véase, Cfr. Enrique FUENTES QUINTANA (1984): "El Plan de Estabilización económico de 1959, veinticinco

que a lo largo de la década de los sesenta y primera mitad de los setenta se registraron tres importantes transformaciones:

-cambios estructurales en el empleo y la producción. Si en 1960 el sector primario concentraba todavía al 41,6 por 100 de la población activa y aportaba el 22,6 por 100 del PIB, el sector secundario (industria y construcción) representaba el 30,3 por 100 de la población activa y el 36,8 por 100 del PIB, y los servicios el 28,1 y el 40,6 por 100 respectivamente; en 1973 esta estructura sectorial se había modificado profundamente: el sector primario agrupaba al 24,9 por 100 de la población activa y aportaba el 11,6 por 100 del PIB, el sector secundario había aumentado hasta el 36,1 por 100 de la población activa y el 39,0 por 100 del PIB, y el sector servicios se había incrementado aún más hasta el 39,0 por 100 de la población activa y el 49,4 por 100 del PIB.

-reequipamiento y modernización de las actividades productivas en todos los ámbitos sectoriales: el sector industrial se acompañó de profundas variaciones en la estructura interindustrial (los mayores progresos correspondieron a las industrias químicas, metalúrgicas y bienes de equipo, industrias de nueva tecnología, muy intensivas en energía y reductoras de mano de obra)⁷⁴; en el sector agrario, la transformación estructural fue radical, consumándose las tendencias ya apuntadas en la década de 1950, es lo que se conoce como crisis de la agricultura tradicional⁷⁵; y en cuanto al sector terciario experimentó un

años después", en *Información Comercial Española*, nsº 612-613, agosto-septiembre, pp. 25-40, p. 40; (1996): "Tres decenios largos de la economía española en perspectiva", en José Luis García DELGADO (Dir.): *España, economía*. Madrid, Espasa Calpe, 6ª Edición, pp. 1-140, pp. 23-24 y Jaime REQUEIJO (1990): "Lo que fuimos y lo que somos", en *Información Comercial Española*, nsº. 676-677, diciembre 1989 - enero 1990, pp. 5-18, p. 16; sobre las deficiencias de la planificación: Juergen B. DONGES (1976): *La industrialización en España*. Barcelona, Oikos Tau, p. 115 y Fabián ESTAPÉ y Mercè AMADO (1986): "Realidad y propaganda de la planificación indicativa en España", en Josep FONTANA (Ed): *España bajo el franquismo*. Barcelona, Crítica, pp. 206-214, pp. 211-212; y sobre el proceso stop and go, Joan M. ESTEBAN (1978): "La política económica del franquismo: una interpretación", en Paul Preston: *España en crisis: la evolución y decadencia del régimen de Franco*. México, Fondo de Cultura Económica, pp. 147-182, pp. 176-177.

⁷⁴ Las variaciones experimentadas por la estructura interindustrial se deben en gran medida a la modificación de la legislación vigente de 1939. Ahora se produce una supresión progresiva de aquellas medidas que establecían la autorización previa para las instalaciones industriales, así como de las normativas restrictivas sobre el volumen de producción y reforma y modernización de instalaciones. Hacia esta "liberalización" iban encaminadas las siguientes disposiciones: Orden 5-VI-1960; Decreto 2.295/1962 de 8 de septiembre; Orden Ministerial 8-VIII-1962 y Decreto 65/1963 de 10 de enero. Cfr. Mikel BUESA (1984): "Las restricciones a la libertad de industria en la política industrial española (1938-1963)", en *Información Comercial Española*, nº 606, pp. 107-119, pp. 111-112.

⁷⁵ La disminución y el encarecimiento de la mano de obra en el campo y la inadecuación de la oferta agraria respecto de los componentes de la modificada dieta alimentaria, provocaron una reducción verdaderamente extraordinaria de estructuras en lo que se refiere al tamaño de las explotaciones, a los niveles de mecanización, a la selección de cultivos, a las redes de distribución y al configuración mercantil misma de la empresa agraria. Sobre la crisis de la agricultura tradicional y la capitalización de la agricultura española véase entre otros: José Manuel NAREDO (1996): *La evolución de la agricultura en España. Desarrollo capitalista y crisis de las formas productivas tradicionales*. Publicaciones de la Universidad de Granada, editada por primera vez en 1971 Barcelona, Estela; J. L. LEAL; J. LEGUINA; J. M. NAREDO y L. TARRAFETA (1975): *La agricultura en el desarrollo capitalista español, 1940-1970*. Madrid, Siglo XXI; Luis TARRAFETA (1979): *La capitalización de la agricultura española 1962-1975*, Madrid, Ariel; José Luis GARCÍA DELGADO y Carlos MUÑOZ CIDAD (1990): "La agricultura: cambios estructurales en los últimos decenios", en José Luis García Delgado (Dir.): *España. Economía*. Madrid, Espasa-Calpe; y finalmente el nº 73 de la

importante avance no sólo en distribución sectorial del PIB sino también del reparto por sectores de la población activa.

-localización del desarrollo y desequilibrio regional: A lo largo de la década de los sesenta y setenta asistimos a una concentración de la población, del PIB y de la renta en el cuadrante nororiental de la Península (Madrid, Cataluña y País Vasco) y de las regiones insulares (Baleares y Canarias)⁷⁶.

Estas transformaciones se vieron acompañadas por una no menos intensa transformación de la sociedad española. Dicha transformación consistió, como pusieron de manifiesto los distintos trabajos y estudios sociológicos realizados a lo largo de la década de los sesenta y setenta⁷⁷, no sólo en un cambio en la composición de la población activa con un fuerte retroceso de la población dedicada al sector primario, y un incremento considerable de los otros dos sectores económicos (industria y servicios), sino que como muestran las encuestas de los informes FOESSA, este cambio corrió paralelo a un proceso de cualificación de la población activa española, de modo que en esos años se produjo un aumento del personal administrativo, comercial y técnico, que llegó a representar el 24,3 por 100 de la población activa en 1981, dando paso a una nueva estructura de clases en el país⁷⁸.

Cuadro IV. 20
Población ocupada por sectores de actividad en España 1950-1981

	1950	1960	1970	1981
Profesionales técnicos y trabajadores asimilados	3,3	4,1	5,5	9,7
Directores y funcionarios públicos superiores	7,3 (*)	1,0	0,7	1,6
Personal administrativo y trabajadores asimilados	-	5,8	9,2	12,4
Comerciantes y vendedores	3,3	6,1	8,3	9,7
Trabajadores de los servicios	7,9	8,3	9,3	10,2
Trabajadores agrícolas y forestales, pescadores y cazadores	48,5	39,8	24,5	15,4
Obreros no agrícolas,				

revista *Papeles de Economía Española*, dedicado a la modernización de la agricultura y la política agraria en la España contemporánea, pp. 110-159.

⁷⁶ Cfr. Manuel MARTÍN RODRÍGUEZ (1993): "Evolución de las disparidades económicas regionales: una perspectiva histórica", en José Luis García Delgado (Ed.): *España, economía*, op. cit. pp. 891-927, pp. 913 y ss. Consúltese igualmente la orientación bibliográfica recogida por el autor al final del capítulo (p. 926-927).

⁷⁷ Recientemente en el libro de Jesús M. de Miguel se realiza un análisis de los diferentes trabajos que a lo largo del siglo, pero más concretamente, durante la dictadura franquista, la transición y la democracia, abordaron la transformación social del país en sus distintas manifestaciones (vivienda, educación, sanidad, distribución de la renta). Jesús M. DE MIGUEL (1998): *Estructura y cambio social en España*. Madrid, Alianza Editorial.

⁷⁸ Cfr. Informe FOESSA distintos años 1966, 1971, y 1975; y José Félix TEZANOS (1989): "Modernización y cambio social en España", en José Félix Tezanos, Ramón Cotarelo y Andrés de Blas (Eds): *La transición democrática española*, Madrid, Sistema, pp. 63-116, pp. 92-93.

conductores de máquinas y vehículos de transporte y trabajadores asimilados	27,4	32,1	39,8	37,5
Trabajadores no clasificados	0,8	1,5	1,5	2,4
Miembros de las Fuerzas Armadas	1,3	1,3	1,2	1,0

(*) Incluidos Personal administrativo y trabajadores asimilados.

FUENTE: José Félix TEZANOS (1989): "Modernización y cambio social en España", en José Félix Tezanos, Ramón Cotarelo y Andrés de Blas (Eds): La transición democrática española, Madrid, Sistema, pp. 63-116, p. 93.

Junto a esta transformación de la estructura ocupacional de la población activa, en el país asistimos a lo que los sociólogos denominan como proceso de "modernización" social⁷⁹. En efecto, aunque sin perder nunca de vista las diferencias regionales, en la década del desarrollo económico se produjo una reducción del gasto doméstico en alimentación (representaba el 27 por 100 en 1965), un incremento del gasto sanitario y todo lo que ello conlleva (aumento de la esperanza de vida, reducción de la tasa de mortalidad infantil, expansión de la cobertura del Seguro Obligatorio de Enfermedad), y crecimiento de las inversiones en educación y cultura, asistiendo a un aumento de la tasa de escolaridad.

Por otro lado, en esos momentos se sentaron los cimientos del futuro Estado de Bienestar español, un estado caracterizado por las propias peculiaridades del régimen franquista⁸⁰. El modelo de regulación franquista se distingue por un fuerte intervencionismo estatal en la economía y en las políticas sociales. Desde finales de los años cincuenta, y en el contexto de la fase de prosperidad "fordista" de la economía mundial, el régimen franquista se sirvió de un discurso de legitimación economicista, destacando la responsabilidad estatal para el crecimiento económico y el bienestar social. En esta mezcla de *productivismo*, *paternalismo* y *represión*, el Estado trató de compatibilizar la modernización y liberalización económica con el mantenimiento del orden social. Un elemento constitutivo y fundamental de esta estrategia fue el principio de estabilidad en el empleo, basado principalmente en la concesión a los trabajadores de una protección sustancial frente a los despidos arbitrarios⁸¹.

En 1963 se procedió a la normalización del sistema de la Seguridad Social, con la culminación del proceso de unificación de los seguros sociales⁸². En

⁷⁹ Tomamos el término de Jesús M. DE MIGUEL (1998): *Estructura y cambio social en España*. Madrid, Alianza Editorial, p. 95.

⁸⁰ Cfr. Stephan LESSENICH (1996): "España y los <<regímenes>> del Estado de Bienestar", en *Revista Internacional de Sociología*, nº. 13, enero-abril, pp. 147-161, p. 153.

⁸¹ Sin embargo, como señala Luis Toharia: "Si bien el empleo estaba protegido por el Estado, esta protección sólo se obtenía a cambio de un silencio absoluto en lo referente a los derechos sindicales, las condiciones de trabajo, etc.". Cfr. Luis TOHARIA (1986): "Un fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica: España", en R. Boyer (Dir): *La flexibilidad del trabajo en Europa. Un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 161-184, p. 162.

⁸² Terminada la guerra civil se estableció la obligatoriedad de los seguros sociales reorganizándose para ello el Instituto Nacional de Previsión. Se crearon de esta forma el Seguro de Enfermedad (1942), el Seguro de Vejez e Invalidez (1947), el Subsidio Familiar (1938), el Seguro de Desempleo (1939), el Seguro de Accidentes de Trabajo (1955) y el Seguro de Enfermedades Profesionales (1941).

adelante se fue consolidando un régimen de asistencial público, financiado a través de las cotizaciones de empresarios y trabajadores.

No sería, sin embargo, correcto que los años del crecimiento económico español fueran únicamente recordados por la no desdeñable transformación socioeconómica, ya que si así lo hiciéramos tan sólo tendríamos una visión parcelada de la realidad. Los trabajos confeccionados por los sociólogos en esos años ya exponían los problemas existente en el país, unos problemas derivados del crecimiento económico y la expansión urbana ante la avalancha de población que desde las zonas rurales comenzaba a instalarse en los principales centros industriales del país.

El éxodo rural que desde mediados de la década de los cincuenta comenzó a hacerse patente en España, se intensificó en la década siguiente. El déficit de viviendas⁸³ y el bajo equipamiento de las ya existentes (en 1966 sólo un 62 por 100 de las viviendas españolas tenían agua corriente, un 44 por 100 tenían retrete y un 23 por 100 teléfono) provocaron que el hacinamiento y el chabolismo formaran parte del paisaje urbanístico de las ciudades, con el agravamiento consiguiente de los problemas de integración⁸⁴.

La realidad urbana era expuesta en el informe FOESSA DE 1966: *"El suburbio significa una zona periférica de extrema pobreza, de falta de condiciones de mínima salubridad (agua, alcantarillado y vivienda sobre todo) y en los que una población marginal poco integrada y en su mayoría proveniente del campo, trata de acogerse a las oportunidades de trabajo de la gran ciudad. En los suburbios la integración social es más grande de lo que parece a primera vista, puesto que las chabolas o barracas agrupan a gentes que proceden de los mismos lugares geográficos o que se dedican, más o menos a las mismas ocupaciones. Sin embargo, la integración con el resto de la ciudad no se produce y, sobre todo, la participación de estos habitantes en las ventajas de la vida urbana es muy limitada"*.

Al déficit de viviendas debemos unir la precariedad del empleo. España en la década del desarrollo es un país de empleo, pero también de desempleo, subempleo y pluriempleo. Oficialmente no había paro, y éste sólo afectaba a un 1 por 100 de la población activa. Sin embargo los datos no oficiales señalaban que en 1966 el 18 por 100 de los jornaleros y un 6 por 100 de los industriales se encontraban en paro. Pero lo distintivo del caso español era el pluriempleo. El Informe FOESSA de 1966 señalaba que el "milagro económico español" se basaba en el exceso de horas de trabajo de los trabajadores: "En gran medida el desarrollo español se debe a este esfuerzo extraordinario de las "horas extras" de las clases

⁸³ Hacia 1960 se estimaba que el déficit de viviendas era alrededor de un millón. Al año siguiente se puso en marcha un Plan Nacional de Vivienda, con planteamientos populistas. Se planifica construir 271.000 viviendas anuales hasta el año 1976. Este plan se incumpliría pues en los primeros años no se llegaron a construir 200.000 viviendas, incrementándose el déficit en los años siguientes.

⁸⁴ Tema éste tratado por Manuel CASTELLS (1986): La ciudad y las masas. Madrid, Alianza, y en el monográfico de DOCUMENTACIÓN SOCIAL (1987): *Ciudad y calidad de vida*, n.º. 67, abril-junio.

trabajadoras (está claro que para una gran parte de los obreros y jornaleros, la jornada es muy superior a las 48 horas legales), que, por otra parte, es posible comporte un rendimiento muy bajo y, sobre todo, la coexistencia de un nivel general de desempleo bastante significativo”.

La dificultad para contabilizar las horas extras hace bastante complicado realizar cualquier aproximación a los “excesos” laborales realizados en los centros de trabajo. Tenemos que conformarnos por tanto con los datos ofrecidos por las fuentes oficiales. En el cuadro siguiente podemos comprobar cómo España, junto a Francia, fue uno de los países europeos con mayor número de horas trabajadas a la semana en los sectores no agrícolas, y que más lentamente procedió a su disminución a lo largo del período considerado.

Cuadro IV. 21
Trabajo. Horas de Trabajo por semana en los Sectores no Agrícolas en Bélgica, España, Francia, RFA y Luxemburgo (1968-1975)

	Bélgica	España	Francia	Alemania Occidental	Luxemburgo
	(a)	(a)	(a)	(b)	(a)
1968	41,8	44,0	46,0	43,3	45,3
1969	41,4	44,1	45,9	44,0	45,6
1970	40,2	43,9	45,5	44,0	45,0
1971	40,0	43,6	45,1	43,2	44,7
1972	39,2	44,6	44,6	42,8	43,9
1973	38,0	44,0	44,4	42,8	43,7
1974	36,7	43,7	43,7	41,9	43,6
1975	35,4	42,8	42,7	40,5	40,9

(a) Horas efectivamente trabajadas

(b) Horas pagadas

FUENTE: Boletín de Estadística de Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, 1978, 4º Trimestre.

Respecto a los comienzos del Estado de Bienestar, tal y como han puesto de manifiesto los más críticos sobre esta cuestión, *“no llegó, ni pudo llegar a España, el programa del Estado de bienestar, o, si se prefiere, sólo pudo llegar un programa imperfecto o patológico del Estado de bienestar (...). Las consecuencias de la singularidad española las pagaron duramente los ciudadanos de nuestro país, tantos en términos cuantitativos como cualitativos. Las imperfecciones del modelo protector español eran clamorosas, y las diferencias con los parámetros habituales en el resto de países de la Europa occidental pervivieron a lo largo de los años. Incluso cuando, tras el Plan de Estabilización de 1959 y la llegada de las orientaciones tecnocráticas a los ministerios económicos en la década de los años sesenta, se produjo un amplio crecimiento económico por la apertura al exterior de nuestra economía, los españoles no pudieron aproximarse a los estándares de protección que eran usuales en los demás países de nuestro entorno”*⁸⁵.

Esta afirmación aplastante queda más que evidenciada en los datos que indicamos a continuación. En 1975, la media de gastos de Seguridad Social de los nuevos países que entonces constituían la Comunidad Económica Europea, se

⁸⁵ Cfr. Juan VELARDE FUENTES y Alejandro CERCAS ALONSO (1999): *El Estado del Bienestar*. Madrid, Acento pp. 199 y 200.

situaba en el 23'3 por 100 (con máximo del 28 por 100 en Holanda y mínimo del 16'9 por 100 en Irlanda) mientras que en España se situaba en el 10'4 por 100. Quiere ello decir que España, en ese año, gastaba menos de la mitad que los países del Mercado Común. Otro dato relevante para evidenciar las consecuencias de nuestra ausencia en los nuevos requerimientos del Estado de Bienestar, lo constituyó la práctica ausencia de aportaciones fiscales desde los presupuestos del Estado a estas políticas sociales. Mientras que en España las aportaciones públicas sólo representaban en 1975 un exiguo porcentaje del 4'2 por 100 de los gastos de la Seguridad Social, en los países del entonces Mercado Común representaban en aquel año el 35'9 por 100. Este abismo conceptual tenía su base en la asimetría existente en las políticas fiscales, que en el caso de España seguía pivotando sobre la capacidad recaudatoria de los impuestos indirectos y en el que gravaba las rentas de trabajo, ya que aún no existía un impuesto general sobre la renta de personas físicas⁸⁶.

Teniendo en cuenta de este modo los avances pero también lo inconvenientes del crecimiento y desarrollo económico, así como las peculiaridades del régimen franquista, abordaremos una cuestión de gran importancia y que se convirtió en pieza clave de los últimos años de la dictadura franquista: el nuevo marco de las relaciones laborales tras la aprobación de la ley de Convenios Colectivos en abril de 1958.

2. 2. *El nuevo marco de las relaciones laborales: la Negociación Colectiva*

Si desde el punto de vista socioeconómico se produjo un claro acercamiento del capitalismo español a Europa⁸⁷, desde el punto de vista de las relaciones laborales la nueva etapa iniciada a fines de los cincuenta, presentó también ciertas similitudes en la regulación de la dinámica laboral.

Aunque, como señalara en su día Manuel Ludevid, y más recientemente Carmen Molinero y Pere Ysàs, resulta muy difícil equiparar el marco laboral español al del resto de las sociedades capitalistas, dada la naturaleza del régimen y la existencia de la OSE⁸⁸, jurídicamente la nueva legislación que desde 1958 se iba a elaborar en torno al marco de las relaciones laborales, mostraba una "acusada similitud con las legislaciones europeas occidentales: comités de empresa, negociación colectiva"⁸⁹. A partir de 1958 España se insertó en la línea

⁸⁶ Cfr. Juan VELARDE FUENTES y Alejandro CERCAS ALONSO (1999): *El Estado del Bienestar*. Madrid, Acento pp. 201-202.

⁸⁷ Cfr. José Antonio MORAL SANTÍN (1981): "El cambio de rumbo del capitalismo español: de la autarquía a la liberalización. Del agrarismo a la industrialización", en Roberto Carballo et alii: *Crecimiento económico y cambio estructural en España 1959-1980*. Madrid, Akal, pp. 67-88.

⁸⁸ Cfr. Manuel LUDEVID (1976): *Cuarenta años de Sindicato Vertical. Aproximación a la Organización Sindical Española*. Barcelona, Laia, p. 42; y Carmen MOLINERO y Pere YSÀS (1998): *Productores disciplinados y minorías subverivas. Clase Obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid, Siglo XXI, p. 65.

⁸⁹ Cfr. Jordi ESTIVILL et alii (1971): *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*. Barcelona, Oikos Tau, p. 165, este autor señala, igualmente, que pese a esta similitud

corporatista⁹⁰ que con anterioridad se había consagrado en Europa Occidental, por lo que las nuevas formas de negociación y concertación colectiva de capital y trabajo, e intervención observadas a partir de entonces en las relaciones laborales, mostraron cierta similitud con lo que en otros países de corte socialdemócrata se estaba produciendo.

2. 2. 1. La ley de Convenios Colectivos de abril de 1958

La aprobación de la Ley de Convenios Colectivos el 24 de abril de 1958⁹¹, (completada con el Reglamento aprobado por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de Julio de 1958⁹² que introducía nuevos matices a la ley anterior, explicitando las normas por las que debía regirse el período de vigencia así como los requisitos para la renegociación de los convenios, y con las Normas de la Organización Sindical de 23 de Julio de 1958⁹³, cuyo objetivo era orientar a los trabajadores y patronos en el proceso de negociación colectiva) marcó un cambio en la legislación laboral franquista con respecto a la primera etapa de la dictadura, retomando la tradición negociadora de las condiciones de trabajo existente en el período anterior a la guerra civil⁹⁴. Hasta ese momento, y como ya habíamos visto

jurídica, “no nos podemos, sin embargo, llevar a engaño. Las reglas del juego son diferentes”, cita procedente de Carmen MOLINERO Y Pere YSÀS (1998): *Productores disciplinados y minorías subverivas. Clase Obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid, Siglo XXI, p. 65.

⁹⁰ “Una evolución notable en el corporativismo español ha sido que los salarios y condiciones de trabajo dejaran de ser regulados únicamente por el Ministerio de Trabajo, como ocurrió entre 1939 y 1958, y pasaran a ser determinados mediante convenios colectivos entre representantes obreros y representantes patronales”. Cfr. Juan MARTÍNEZ ALIER (1978): “Notas sobre el franquismo”, en Papers: Revista de Sociología, n.º. 8, pp. 27-51, p. 36.

⁹¹ Boletín Oficial del Estado de 25 de abril de 1958.

⁹² Boletín Oficial del Estado de 18 de agosto de 1958.

⁹³ Boletín de la Organización Sindical de 9 de septiembre de 1958, n.º. 547.

⁹⁴ Previamente a la aprobación de la Ley de 1958, en el Ordenamiento Jurídico español contenía disposiciones referentes a los Convenios Colectivos entre obreros y empresarios. La *Ley de Descanso Dominical de 1904* y la *Ley de Jornada en el comercio de 1918*, fueron las primeras normas legales que previeron la posibilidad de que las empresas y las Asociaciones Obreras concertaran Convenios Colectivos con relación a la materia contenida en ellas. En el mismo sentido el *Real Decreto de 3 de Abril de 1919*, sobre la jornada máxima, admitía que las condiciones sobre ella podían ser establecidas a través de Organismos Paritarios.

Durante la Dictadura de Primo de Rivera se enriqueció la legislación laboral colectiva con la *Ley de 26 de Noviembre de 1926* que regulaba la Organización Corporativa Nacional creando un Comité Paritario que tenía como principal función la de elaborar bases profesionales de trabajo. En esta época el Instituto de Reformas Sociales confeccionó en 1924, un proyecto de *Ley de Contratos de Trabajo* que, aunque no llegó a aprobarse, reglamentaba de algún modo el Convenio Colectivo, concibiéndolo como conjunto de normas al que habían de acomodarse los miembros de las Asociaciones Obreras, Patronales, o Empresas intervinientes, en los contratos de trabajo que celebraran. El fin último de estas medidas era introducir las bases del corporativismo provenientes del fascismo italiano para de esta forma hacer que el Estado interviniera en el problema social y tutelar así las negociaciones entre empresarios y trabajadores con vistas a fomentar una política económica determinada.

Sin embargo los cuerpos legales más importantes fueron los establecidos por la Segunda República con la *Ley de Contrato de Trabajo de 21 de Noviembre de 1931*, la de *Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931* y la *Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de Abril de 1932*. La Ley de Contrato de Trabajo contemplaba dos tipos de contratación colectiva: a) Los Convenios adoptados ante Autoridad, Funcionariado o Corporación Oficial, como Delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión, entre representantes designados en reuniones públicas, con intervención de la Autoridad, por los elementos patronales y obreros de un determinado ramo, industria y profesión en una

anteriormente, el sistema de relaciones laborales de la dictadura fue consagrado en el Fuero de Trabajo. En su declaración III, 4, proclamaba "que el Estado fijará las bases mínimas para la ordenación del trabajo con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y las empresas". Con el fuero del Trabajo se eliminaba la contratación colectiva y se desterraba la experiencia negociadora que existía en España entre patronos y obreros. Era el Estado el que establecía desde ese momento las condiciones mínimas de trabajo, eliminando el establecimiento de pactos entre las dos partes implicadas en la producción (esto se recoge de forma más explícita en los artículos 1º y 12º de la Ley de 16 de octubre de 1942 sobre Reglamentaciones de Trabajo).

La reorientación general de la economía española hacia una política de crecimiento y de integración en el orden capitalista obligó a reducir la rigidez que introducía el sistema de Reglamentaciones y hacerlo compatible con el incremento de la productividad que se proyectaba y con la "racionalización" de la organización y ejecución de las tareas.

Las explicaciones dadas por los distintos autores para la implantación por parte del régimen franquista de la negociación colectiva, después de haber renunciado expresamente a ella, hacen referencia a cuestiones económicas y a la presión internacional. Dentro de la primera línea se encuentran Manuel Ludevid y José María Maravall. Para el primero la adopción de la ley de 1958 se debía a los cambios operados en la política económica del gobierno en su intento de iniciar un proceso distinto de acumulación capitalista: *"para el capitalismo español era básico, a fines de los 50, como decía el Informe del Banco Mundial, vincular los salarios a la productividad. Para ello se precisaba de una forma u otra de la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios"*. Este autor también señalaba como otro factor importante *"la existencia ya incontestable de un movimiento obrero (aunque espontáneo y poco organizado) capaz de desarrollar luchas de grandes dimensiones, como las que lograron romper el bloque salarial por dos veces consecutivas en el año 1956"*. Para Maravall, la negociación

localidad o demarcación, b) Los Convenios Colectivos propiamente dichos que se definían en el artículo 12, como "los celebrados entre una o varias Asociaciones Patronales, con una o varias Asociaciones Obreras legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquellos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva".

Por su parte la Ley de Jurados Mixtos permitía regular, a través de dichos Jurados, las condiciones generales de trabajo bajo la siguiente forma: "determinar para el oficio o profesión respectivo las condiciones generales de reglamentación de trabajo, salario, fijación del plazo mínimo de duración de los contratos, horarios, horas extraordinarias, formas y requisitos de los despidos y de todas las demás de la Reglamentación referida que servirán de base a los contratos individuales o colectivos que puedan celebrarse" (artículo 19, 1º).

La Ley de Asociaciones Profesionales en su artículo 20 preveía la posibilidad de que éstas se adopten pactos o contratos colectivos en el ejercicio de la libertad contractual reconocida por las leyes y la imposición de sanciones a los socios que con sus actos infrinjan o perturben el cumplimiento de las obligaciones contraídas por la Asociación. La competencia para convenir venía conferida a las Juntas Generales. La *Orden del Ministerio de Trabajo de 24 de Febrero de 1934* encomendaba a los Delegados Provinciales la vigilancia del cumplimiento de las normas emanadas de la contratación colectiva e imponía la prórroga automática de estas convenciones hasta tanto sean sustituidas por otras.

colectiva, a pesar de estar sometida a un fuerte control, era la única forma de responder al proceso de industrialización y desarrollo adoptado por el régimen, así como de conseguir un cierto grado de legitimización⁹⁵.

Junto a las necesidades internas de restablecer la contratación colectiva, no menos importantes fueron las presiones internacionales, especialmente desde la OIT, hacia el régimen para incorporar un sistema de relaciones laborales más flexible y menos intervenido, y para iniciar reformas con cierto aire democrático⁹⁶.

La Ley de 24 de Abril de 1958 daba paso al establecimiento de los Convenios Colectivos. Si hasta ahora había sido el Ministerio de Trabajo el encargado de establecer los salarios mínimos así como las condiciones de trabajo, la ley de 1958 cuya finalidad quedaba recogida en su artículo primero⁹⁷, hacía posible la negociación de los salarios y los sistemas de remuneración entre patronos y trabajadores. España se unía de este modo al marco europeo, al menos desde el punto de vista teórico, al establecer la negociación colectiva como el medio más eficaz para determinar las condiciones de trabajo.

El ámbito de aplicación de los convenios podía ser local, comarcal, provincial o interprovincial, afectar a la totalidad de las empresas reguladas por una misma Reglamentación laboral, un grupo de empresas o una sola empresa, o bien un grupo o sección de trabajadores de una sola empresa.

La materia objeto del Convenio podía ser de carácter económico (salarios, producción, pluses, participación en beneficios y en los rendimientos productivos); profesional (ingresos, ascensos y perfeccionamiento profesional); técnico (cambio en los métodos de trabajo, reducción de la jornada, perfeccionamiento en los métodos de trabajo, calendarios y horarios de trabajo); social (compensación por enfermedad, accidente de trabajo y determinación de los períodos de vacaciones) y humano (agrado, comodidad y satisfacción en el trabajo, perfeccionamiento cultural y de toda clase de acción asistencial en favor del trabajador de la empresa). Podían ser igualmente objeto de negociación colectiva los acuerdos sobre modificación y compensación de condiciones más beneficiosas adquiridas; criterios de preferencia en casos de reducciones colectivas de plantilla o de

⁹⁵ Cfr. Manuel LUDEVID (1976): *Cuarenta años de Sindicato Vertical. Aproximación a la Organización Sindical Española*. Barcelona, Laia, p. 36, y José María MARAVALL (1967): *Trabajo y conflicto social*. Madrid, Edicusa, p. 167. Esta última cuestión la "legitimización" del régimen entre los obreros es también la mantenida por Robert M. Fishman (1996): *Organización obrera y retorno a la democracia en España*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 105-106.

⁹⁶ Cfr. Juan MARTÍNEZ ALIER (1978): "Notas sobre el franquismo", en *Papers: Revista de Sociología*, nº. 8, pp. 27-51, p. 44; pero sobre todo el reciente trabajo de Abdón MATEOS (1997): *La denuncia del Sindicato Vertical. Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo*. Volumen II (1ª Parte). Madrid, Consejo Económico y Social. Este último indicaba como dentro de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales (CIOSL) se produjo un "giro" hacia la incorporación de España, por cuanto "la presencia de la dictadura franquista en organizaciones internacionales como la OIT y la OECE abría nuevas posibilidades a la CIOSL (...) desde estas tribunas se podía denunciar las especificidades de la democracia <<orgánica>> e influir indirectamente en la modificación de la política sindical y laboral así como suavizar la represión", p. 52.

⁹⁷ "Los convenio colectivos sindicales tienden a fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y la elevación de la productividad".

traslados colectivos, y otras medidas que afectasen a la organización de la empresa.

El período de vigencia de los convenios colectivos era establecido por las partes y en caso de no haber acuerdo su vigencia era de dos años prorrogables si no era denunciado por una de las partes.

Pese a lo innovador de la ley de 24 de abril ésta encerraba en sí misma una serie de contradicciones y limitaciones que impedía una auténtica negociación entre las dos partes interesadas, limitaciones que no impidieron consecuencias importantes.

A pesar de las reservas introducidas en la ley de Convenios Colectivos, y el rechazo con el que la oposición sindical la recibió desde el exilio ante la ausencia del derecho a la huelga y la libertad sindical⁹⁸, a través de esta ley se posibilitó la organización del nuevo movimiento obrero aniquilado tras la guerra civil⁹⁹, y por otra, se imprimió un fuerte impulso al conjunto de la legislación laboral y al protagonismo de la Organización Sindical.

La negociación colectiva imprimía un protagonismo importante a los trabajadores, quienes podían promover o denunciar un convenio. Sin embargo, el proceso negociador se encontraba controlado por el sindicato vertical al mantenerse la negociación del convenio dentro del marco de la Organización Sindical. Por otro lado los intereses fijados en el convenio no podían afectar a los intereses empresariales, ni a la disciplina de la economía nacional. Algunos artículos de la ley fijaban procedimientos obligatorios para la elaboración de los convenios; otros convenios necesitaban de la autoridad laboral para ser aprobados, y en la mayoría de las ocasiones, cuando fracasaban las negociaciones o alguna de las partes se negaba a negociar, se imponía un laudo o Norma de Obligado Cumplimiento. A ello debemos unir la capacidad interventora del Estado

⁹⁸ Cfr. Abdón MATEOS (1993): *El PSOE contra Franco. Continuidad y renovación del socialismo español, 1953-1974*. Madrid, Editorial Pablo Iglesias, pp. 110-113.

⁹⁹ Existe una amplia historiografía que ha demostrado la eficacia que supuso la implantación de la Negociación Colectiva en España como medio de organización y reconstrucción del movimiento obrero aplastado tras la guerra civil. Los primeros trabajos encargados de poner de manifiesto la ruptura que supuso la aprobación de la Ley de Convenios Colectivos en el ámbito de las relaciones laborales con respecto a la etapa anterior fueron el libro de Jon AMSDEN (1974): *Convenios Colectivos y lucha de clases en España*. París, Ruedo Ibérico., y el de José María MARAVALL (1978): *Dictadura y disenso político. Obreros y estudiantes bajo el franquismo*. Madrid, Ediciones Alfaguara. A estos trabajos han seguido investigaciones más recientes centradas en el mundo laboral durante la dictadura franquista que igualmente coinciden en señalar la importancia de la negociación colectiva en la articulación del nuevo movimiento obrero. Entre estos trabajos debemos mencionar: Carmen BENITO DEL POZO (1993): *La clase obrera asturiana durante el franquismo*. Madrid, Siglo XXI; José BABIANO MORA (1994): "La conflictividad laboral en Madrid bajo el franquismo (1962-1976): una aproximación", en Álvaro Soto Carmona (Dir.): *Clase Obrera, conflicto laboral y representación sindical. (Evolución socio-laboral de Madrid de Madrid, 1939-1991)*. Madrid, GPS, pp. 165-210; Sebastian BALFOUR (1994): *La dictadura, los trabajadores y la ciudad. El movimiento obrero en el área metropolitana de Barcelona (1939-1989)*. Valencia, Ediciones Alfons El Magnànim; José BABIANO MORA (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid 1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI; Robert M. FISHMAN (1996): *Organización obrera y retorno a la democracia en España*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas; Carmen MOLINERO y Pere YSÀS (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid, Siglo XXI; Álvaro SOTO CARMONA (1998): "Huelgas en el franquismo: causas laborales-consecuencias políticas", en *Historia Social*, nº 30, pp. 39-61.

en la negociación colectiva. El Estado estableció las pautas de la negociación y determinó las propias condiciones de trabajo, invadiendo así parcelas propias de la negociación colectiva.

La libertad de negociación estaba pues, fuertemente atenazada no sólo por el alcance de la propia ley, sino también por los objetivos marcados por el Gobierno en el Plan de Estabilización y las congelaciones salariales decretadas por el gobierno debido a la implantación de la política de rentas interrumpiendo al mismo tiempo la propia negociación.

Sin embargo, y teniendo en cuenta el régimen dictatorial español, lo cierto fue que en Europa Occidental, como hemos señalado, también se impuso fuertes limitaciones a la negociación colectiva y a la legislación laboral, como consecuencia de la aplicación de la política de rentas.

2. 2. 2. La política de rentas del franquismo

Al igual que en otros países de Europa Occidental¹⁰⁰, la política de rentas constituyó en nuestro país el instrumento más eficaz para hacer frente a los problemas inflacionistas. Desde diciembre de 1965 hasta noviembre de 1967 estuvo vigente un límite de crecimiento de los salarios monetarios del 8 por 100.

En 1966, la economía española había entrado en una fase de claro estancamiento, alcanzando su punto álgido en 1967. A lo largo de ese año el crecimiento de la producción industrial fue casi nulo, y el índice de inversión retrocedió. Disminuyeron las horas trabajadas y aumentó fuertemente el desempleo. Este estancamiento no repercutió seriamente sobre la evolución inflacionista de los precios y salarios. El coste de la vida creció en 1967 en un 6'6 por 100, superando en más de un punto al porcentaje de 1966. Los salarios crecían un 11'3 por 100 en la agricultura y un 15'3 por 100 en la industria.

El Decreto-ley de 27 de noviembre de 1967 impuso una congelación de los precios general y absoluta, al definir como precios máximos, durante el plazo de un año, "los que aplicaba cada una de las empresas dedicadas a la producción, la distribución y los servicios el día 18 de noviembre", sin otra excepción que las alzas que pudieran autorizar el gobierno¹⁰¹. En cuanto a las rentas, el artículo 6º del Decreto-ley congelaba hasta el 31 de diciembre de 1968 los alquileres, los arrendamientos rústicos, las distribuciones en dividendos, las remuneraciones salariales, los sueldos de los funcionarios y las pensiones de clase pasivas, al nivel alcanzado el 18 de noviembre. En particular, se suspendía la aprobación de los convenios colectivos hasta 1969 y se limitaban por tanto las mejoras de las retribuciones del trabajo durante un año a las que pudieran derivarse de la antigüedad, ascenso de categoría profesional y primas al rendimiento según los

¹⁰⁰ Robert J. FLANAGAN, David W. SOSKICE y Lloyd ULMAN (1985): *Sindicalismo, estabilización económica y política de rentas: la experiencia europea*. Madrid, Ministerio de trabajo y Seguridad Social.

¹⁰¹ Cfr. Raimundo POVEDA ANDÓN (1974): "El control de precios y rentas en España", en Boletín de Estudios Económicos, nº. 93, pp. 697-722, p. 700-701.

baremos vigentes en la fecha de la congelación; las mejoras pactadas para fecha posterior al 18 de noviembre en convenios ya vigentes tampoco tendrían efecto durante 1968. La política fiscal suavizó un poco la congelación de salarios y endureció la de rentas, al posponer hasta 1969 la entrada en juego del impuesto sobre las rentas del trabajo personal para los trabajadores manuales y crear un impuesto transitorio del 10 por 100 sobre los beneficios de las empresas superiores al 6 por 100.

Tras un intervalo de cuatro años, la política de precios y salarios volvió a entrar plenamente en liza a fines de 1973, en el Decreto sobre Medidas Coyunturales de Política Económica de 30 de noviembre¹⁰².

El decreto de noviembre de 1973 fue, como el de noviembre de 1967, un programa coordinado de control de precios y rentas, pero a diferencia de aquél, el control de los salarios consistía en limitar los incrementos de salarios pactados en los convenios colectivos al alza del coste de la vida, más un 5 por 100 "excepcional" previa aprobación del gobierno. Dado que el coste de la vida subió un 14'2 por 100 en 1973, el objetivo salarial del gobierno parecía ser, pues, una elevación de sólo entre el 14'2 y 19'2.

En agosto de 1974, el gobierno suspendió las normas sobre controles salariales vigentes, pero a través del Decreto-ley de 7 de abril de 1975, se intentó moderar la evolución inflacionista apelando de nuevo a la "política de rentas y precios". Las limitaciones que se establecían en cuanto al crecimiento de los salarios y de otras rentas constituían una pieza fundamental del programa, aunque este incluía también una serie de medidas destinadas a controlar los precios (con normas sobre sanciones, márgenes comerciales, fijación conjunta de los precios de los productos agrícolas regulados, relación de bienes y servicios con precios autorizados, etc.), y el gobierno decidía practicar una política monetaria y fiscal tendente también a moderar la inflación.

Se configuró así un nuevo marco de las relaciones laborales en el país, marco que si en determinados aspectos presentó un estrecho acercamiento a Europa, como fue el establecimiento de la negociación colectiva para determinar las condiciones de trabajo entre trabajadores y empresarios, mantuvo las características y los objetivos políticos que habían originado el régimen franquista, es decir, sometimiento y control de la mano de obra.

2. 2. 3. La realidad del régimen y de la OSE

En este sentido la dictadura se aseguró que los cambios que pudieran

¹⁰² Según Cuadrado Roura y Villena Peña, esta medida es mal llamado política de rentas. "El control de rentas establecido en noviembre de 1973 debería denominarse, en realidad tope al crecimiento de los salarios, simplemente, o control de salarios, ya que si bien la limitación impuesta al aumento de estos últimos apareció "acompañada ritualmente de una congelación de las distribuciones de dividendos", la realidad se impuso reduciendo la imposible incidencia de dichas medidas al campo de los sueldos y salarios". Cfr. Juan R. CUADRADO ROURA y José VILLENA PEÑA (1979): "La política de rentas en España", en *Cuadernos de Ciencia Económica y Empresariales*, n.º. 5, pp. 269-291, p. 269.

introducir la ley de 1958 no supusieran transformaciones sustanciales para la clase obrera. Las medidas legislativas desarrolladas desde principios de los sesenta en materia de conflictividad laboral, siguieron limitando sobremanera la acción de los trabajadores: *“Toda la normativa sobre conflictos colectivos fue incapaz de canalizar las movilizaciones obreras por cuanto el proceso estuvo viciado por la base por cuanto la pretensión última no era otra que seguir privando a los trabajadores de los instrumentos más eficaces”*¹⁰³.

Atendiendo a este objetivo, la Ley de Orden Público de 1959 mantuvo como punibles los “paros colectivos”, las manifestaciones y reuniones públicas ilegales”, y, en definitiva, cualquier vulneración del “orden público”. El Decreto de 21 de septiembre de 1960 sobre “rebelión militar, sabotaje y terrorismo”, incluía todavía como caso de rebelión los plantes y las huelgas. El Decreto de 20 de septiembre de 1962 sobre “procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje de las relaciones conflictivas de trabajo”, distinguía entre el conflicto de naturaleza laboral o económico, y daba una amplia capacidad punitiva a los empresarios. Por último la reforma del artículo 222 del Código Penal, se utilizó en la mayoría de las ocasiones para acusar a los trabajadores de sedición por participar en un conflicto, lo que determinaba su despido inmediato¹⁰⁴.

En lo que se refiere a la Organización Sindical, y a la regulación de los derechos de reunión y de garantías sindicales, las innovaciones y reformas introducidas a partir de la aprobación de Convenios Colectivos, tuvieron también un alcance muy limitado¹⁰⁵. La Ley Sindical de 1971, que sustituía la ley de Bases de 1940, tenía más de continuador que de innovador¹⁰⁶; mientras que la elección de representantes sindicales estaba fuertemente limitada y controlada¹⁰⁷.

Los cambios introducidos en el marco de las relaciones laborales imprimió, como hemos señalado, un fuerte impulso al sindicato oficial (la CNS aumentó su protagonismo en el terreno social y económico a través de sus funciones propagandísticas, asistenciales, jurídicas y representativas¹⁰⁸). A ello contribuyó

¹⁰³ Cfr. Carmen MOLINERO y Pere YSÀS (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid, Siglo XXI, p. 75.

¹⁰⁴ Para más detalle consúltese Manuel Ballbé (1985): *Orden público y militarismo en la España constitucional (1812-1983)*. Madrid, Madrid, Alianza, pp. 397-457.

¹⁰⁵ Es por ello que José Babiano Mora califica de “represivo” al régimen jurídico en el que se desarrollaron las relaciones laborales a lo largo de toda la dictadura. Cfr. José BABIANO MORA (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI, cap. 2, pp. 47-69.

¹⁰⁶ La estructura de la Organización Sindical permaneció rígidamente piramidal, ocupando su cúspide el ministro de Relaciones Sindicales que ostentaba amplísimos poderes; la ley expresaba la necesidad de acuerdo entre la estructura, funcionamiento y objetivos del vertical y los principios del Movimiento; la representación trabajadora en los altos órganos de representación sindical seguía siendo mínima; la ley mantenía la obligatoriedad de afiliación., circunstancia que se repitió en el Decreto de Sindicación de 1 de febrero de 1973.

¹⁰⁷ Los diferentes Reglamentos sobre Elecciones Sindicales aprobados en los años sesenta (1960, 1963, 1966, 1971 y 1975) aparecieron bajo la tutela del aparato sindical y de sus reglas de juego, de manera que “los candidatos que se manifestasen en oposición al acatamiento del orden institucional o sindical (...) serán inhabilitados por la Comisión Electoral provincial, dejando sin efecto su proclamación, previa información con audiencia del interesado”.

¹⁰⁸ Cfr. Rosario LÓPEZ SÁNCHEZ y M^a. Encarna NICOLÁS MARÍN (1993): “Sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una autonomía (1939-1977)”, en David Ruiz (Coord): *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Madrid, Siglo XXI, pp. 1-46, p. 20.

una serie de circunstancias: por un lado la propia aprobación de la ley de convenios colectivos, y por otro el nombramiento de José Solís como Delegado Nacional de Sindicatos en 1951 y Ministro Secretario General del Movimiento y de la Organización Sindical en 1957, quien inició un proceso de “remozamiento” de la fachada verticalista¹⁰⁹.

La ley de 1958 puso en manos de la Organización Sindical la exclusiva representatividad frente a la negociación colectiva¹¹⁰, al ser los cargos de la “línea representativa” de la OSE los únicos con capacidad para negociar.

Por otro lado desde la OSE se entendieron los cambios operados en la estructura socioeconómica del país como el momento oportuno para iniciar una “apertura” y revitalización del verticalismo entre los trabajadores. Así mismo era el momento de atender a las exigencias y presiones realizadas desde Europa¹¹¹.

Atendiendo a este objetivo se adoptaron varias medidas. Se crearon los Consejos de Trabajadores y Empresarios en noviembre de 1964, con lo que se pretendía una apariencia de “autonomía” de las partes obrera y patronal dentro de la línea representativa, al crear organismo separados de tipo territorial a nivel provincial y nacional. Se aprobó igualmente una ley de “cogestión” el 21 de julio de 1962 por la que se establecía la “participación del personal en la administración de las empresas”. Dentro de esta línea también se procedió, a través del decreto de 29 de mayo de 1966, al reconocimiento de garantías sindicales de los representantes de los trabajadores.

Sin embargo muy pronto se vio el alcance de estas medidas. La actividad de los Consejos de Trabajadores fue muy limitada y estuvo siempre subordinada a los dictados de la línea de mando, no pasando aquéllos de las grandes declaraciones programáticas de tono maximalista; la representación obrera en los consejos de Administración fue mínima y el control de la patronal sobre ella absoluto, y finalmente, a pesar del decreto de garantías sindicales, continuaron manteniéndose las “listas negras”. Así mismo, las propuestas de Solís de ampliar la presencia de los representantes de los trabajadores en los niveles primarios, tuvieron su respuesta en las elecciones sindicales de 1966. La elección de trabajadores no vinculados con el sindicato vertical, dio paso a una acción represiva de la OSE: cientos de trabajadores fueron desposeídos de sus cargos sindicales, despedidos de sus centros de trabajo, detenidos y encarcelados¹¹².

¹⁰⁹ José Solís dio a la trayectoria de la Organización Sindical un indudable, aunque demagógico y burocrático impulso. Cfr. Sebastian BALFOUR (1990): “From Warriors to Burecrats”, en F. Lannon y Paul Preston (Eds): *Elites and power in Spanish Twentieth Century*. Oxford, Oxford University Press. Sobre el término “remozamiento”, véase Manuel LUDEVID (1976): *Cuarenta años de Sindicato Vertical. Aproximación a la Organización Sindical Española*. Barcelona, Laia, p. 43.

¹¹⁰ Cfr. Manuel LUDEVID (1976): *Cuarenta años de Sindicato Vertical. Aproximación a la Organización Sindical Española*. Barcelona, Laia, p. 36.

¹¹¹ Cfr. Abdón MATEOS (1997): *La denuncia del Sindicato Vertical. Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo*. Volumen II (1ª Parte). Madrid, Consejo Económico y Social, pp. 44 y ss.

¹¹² Cfr. Manuel LUDEVID (1976): *Cuarenta años de Sindicato Vertical. Aproximación a la Organización Sindical Española*. Barcelona, Laia, p. 47.

3. Las relaciones laborales en el marco de la región andaluza (1958-1977): estructura y análisis de la negociación colectiva, y de las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera en la etapa del 'desarrollismo'.

Como indicara John T. Dunlop¹¹³, las relaciones laborales constituyen un fiel reflejo de la organización socioeconómica presente en un espacio. Además aquéllas evidencian el carácter de su mercado de trabajo y el tono adquirido por el poder político y social imperante en dicho espacio. Siguiendo esta concepción, el análisis de la negociación colectiva en la provincia de Granada pone de manifiesto, su carácter dependiente dentro del contexto capitalista debido a las características propias de su estructura económica: importantísimo peso de las actividades primarias (en 1975 la población activa dedicada a las actividades relacionadas con la agricultura, caza y pesca era superior al 40 por 100, concretamente el 42,70 por 100, y el VAB aportado por este sector a la economía granadina en ese mismo año era del 18,80 por 100), débil entramado empresarial con un más que manifiesto minifundismo de su red de empresas, y en mercado de trabajo poco cualificado.

3. 1. La Negociación Colectiva (1958-1977)

La nueva dirección seguida por el capitalismo español a partir de la década de los sesenta, hizo necesario, como ya indicáramos en las páginas precedentes, la racionalización de los procesos productivos para incrementar, ante las nuevas demandas presentes en los mercados, la productividad. Para ello se requería la introducción de fórmulas que estimularan el aumento de la actividad de los trabajadores, como eran los incentivos salariales, fórmulas que, sin embargo, chocaban con el rígido sistema de las Reglamentaciones de Trabajo.

A través de la Ley de Convenios Colectivos de 1958 se abrió la posibilidad de negociar las tablas salariales entre empresarios y trabajadores.

Para analizar la negociación colectiva desarrollada en la provincia de Granada en el período indicado distinguiremos dos etapas claramente diferenciadas, separadas ambas por el Decreto-Ley 15/67 de 27 de noviembre de 1968 que establecía la suspensión de la negociación colectiva en ese año. La primera etapa que iría de 1958 a 1967, la calificamos como "el inicio de la negociación colectiva", debido al escaso efecto que la nueva ley tuvo sobre los

¹¹³ Siguiendo el esquema planteado por Dunlop, éste caracteriza la estructura y las funciones del subsistema de relaciones industriales de la manera que sigue. Desde un punto de vista estructural, este subsistema comprende: (1) los actores del sistema. Éstos están radicados en la jerarquía tanto de empresarios como de trabajadores, así como en las organizaciones públicas y privadas especializadas en las empresas y sus relaciones; (2) los contextos del sistema, que incluyen: (a) las características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral; (b) las determinaciones que establece el mercado; (c) la distribución de poder en el conjunto de la sociedad; (3) el establecimiento de reglas que fijan el sistema de compensaciones, la disciplina y de los derechos y deberes de las partes; (4) la ideología del subsistema, que se caracteriza como "un cuerpo de ideas comunes que define el papel y el lugar de cada actor con respecto al cargo y función de los demás actores del sistema". Cfr. John T. DUNLOP (1978): *Sistema de relaciones industriales*.

trabajadores y empresas granadinas; y la segunda, se extendería de 1969 a 1977, y la consideramos como la "consolidación de la negociación colectiva", como lo ponen de manifiesto, ahora sí, los altos porcentajes de trabajadores y empresas de la provincia acogidos a esta práctica laboral. En cada una de ellas tendremos en cuenta, como objeto de nuestro análisis, el número de convenios, el número de empresas y trabajadores acogidos a los convenios, así como sus ámbitos de aplicación (locales, provinciales, interprovinciales y de empresa). Así mismo analizaremos los sectores económicos que procedieron a la promoción de convenios, y la distribución de las Normas de Obligado Cumplimiento, como ejemplo del inicio de la conflictividad laboral e intervención estatal en la negociación entre empresarios y trabajadores. De igual modo, y como reflejo de la estructura económica presentada por esta provincia, diferenciaremos en la primera etapa los convenios colectivos efectuados en el campo, convenios en su mayor parte locales, de los llevados a cabo en la industria y los servicios, y compararemos la evolución de los convenios colectivos seguidos en Granada, con la que tuvo lugar en el resto del país, así como la llevada a cabo en una de las provincias de mayor desarrollo económico en esos años, Barcelona, a partir del trabajo efectuado por Faustino Miguélez¹¹⁴.

3. 1. 1. El inicio de la Negociación Colectiva

En esta primera etapa la negociación colectiva presentó, como indicábamos, una lenta implantación en la provincia de Granada, sobre todo si la comparamos con los convenios colectivos efectuados en otras provincias como fue el caso de Barcelona.

El número total de convenios efectuados en Granada en esos nueve años fue de 271 lo que suponía el 3,6 por 100 del total de convenios llevados a cabo en España entre 1958-1967, frente al 10,7 por 100 de Barcelona, siendo los años 1962 y 1963 los que presentaron en la provincia un mayor dinamismo en el desarrollo de la negociación, superando incluso, como ocurrió en 1962, el número de convenios de Barcelona.

Si atendemos al número de empresas y trabajadores totales afectados por los convenios colectivos fue también muy reducido en el caso de Granada respecto al conjunto nacional, pues el número de empresas granadinas acogidas a convenios representaba algo más del 3 por 100 del total mientras que el número de trabajadores era sólo del 1,7 por 100, frente al 21,47 por 100 de Barcelona. Estas cifras evidenciaban el minifundismo empresarial que presentó la provincia a lo largo de todo el período estudiado y que analizaremos más adelante¹¹⁵.

En cuanto al ámbito de aplicación de los convenios, éstos podían ser

Madrid, p. 38.

¹¹⁴ Faustino MIGUÉLEZ LOBO (1976): "La negociación colectiva 1969-1075: el caso de Barcelona", en *Revista de Estudios Sociales*, nsº. 17-18, pp. 202-255.

¹¹⁵ Según el censo industrial de 1958 el total de establecimientos existentes en Granada era de 12.193. El número de establecimientos con menos de cinco trabajadores representaba el 87,57 por 100, mientras que los de más de 100 trabajadores suponía solamente el 0,19 por 100.

locales, provinciales, interprovinciales y empresariales (artículo 4º). Si observamos los convenios colectivos realizados en Granada por ámbitos de aplicación, comprobamos que fueron los *convenios locales* los que obtuvieron un porcentaje más elevado en la provincia (75,37 por 100). El elevado número de convenios locales respondía a las negociaciones efectuadas por los distintos municipios granadinos y las Hermandades Sindicales de Labradores y Ganaderos para regular las relaciones y condiciones laborales del campo (de los 202 convenios de carácter local 200 respondían a este tipo de convenios).

Cuadro IV. 22
Convenios Colectivos efectuados en España y Granada y Barcelona
(1958-1967)

	España	Granada	Barcelona
1958	7	-	-
1959	205	-	53
1960	168	2	27
1961	441	5	39
1962	1.538	107	103
1963	1.027	105	110
1964	994	17	113
1965	1.147	22	132
1966	937	10	126
1967	1.055	3	102
Total	7.519	271	815

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Cuadro IV. 23
Convenios Colectivos totales efectuados en España y en Granada
(1958-1967)

	Número de Convenios	Número de Empresas	Número de Trabajadores
España	7.519	2.813.137	12.533.902
Granada	271	85.277	218.895

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Cuadro IV. 24
Convenios Colectivos efectuados en la Provincia de Granada
por ámbitos de aplicación (1958-1967)

Ámbito	Nº. Convenios		Nº. Empresas		Nº. Trabajadores	
	Total	%	Total	%	Total	%
Provinciales	41	15,12	40.001	46,90	85.937	39,25
Empresa	24	8,85	24	0,02	4.740	2,16
Empresa Interprovincial	3	1,10	3	-	2.256	1,03
Local	202	75,53	45.238	53,04	120.962	55,26
Interprovincial	1	0,36	11	0,01	5.000	2,28
Total	271	100	85.277	100	218.895	100

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

A los convenios locales les siguieron los convenios provinciales, los de empresa y los interprovinciales. La escasez de *convenios de empresa* manifiesta lo dicho anteriormente, ésto es, el reducido número de empresas con un elevado número de empleados capaces de establecer convenios de este ámbito. La inmensa mayoría de las empresas estaban dedicadas a actividades artesanales o bien se trataban de pequeños talleres de reparación. La legislación establecía que para poder promover convenios de empresa era necesario contar, por parte de los

trabajadores, con el acuerdo de la mayoría simple de los Vocales Jurados de la Empresa, y si no existiesen éstos, de los Enlaces Sindicales, dejando la iniciativa a aquellas empresas con más de cien trabajadores (artículo 8º de la Orden de 23 de julio de 1958). De los 24 convenios colectivos de empresa llevados a cabo en Granada entre 1958-1967 sólo 10 empresas superaban los 100 trabajadores, y de ellas cuatro tenían más de 300 empleados¹¹⁶.

La escasez de convenios de empresas contrastó con el mayor porcentaje de *convenios colectivos provinciales* representando el 15,12 por 100 del total frente al 8,85 por 100. En los convenios colectivos provinciales, se encuadraban todas aquellas empresas afectadas por una misma Reglamentación de Trabajo. Finalmente los *convenios interprovinciales* de empresa tuvieron en Granada una escasa importancia fruto de la fuerte polarización de la actividad económica de la provincia, siendo solamente tres los convenios de este ámbito realizados: los correspondientes a la Compañía Andaluza de Minas de los años 1960, 1963 y 1965. El otro convenio interprovincial respondió a las actividades relacionadas con la industria del Azúcar. En este caso, la promoción de este tipo de convenios corría a cargo de las Juntas de Sección Social o Económica, de Grupo o Subgrupo de los Sindicatos o entidades de cada una de las provincias sobre las que se iba a aplicar el convenio, aunque si el encuadramiento de estas empresas tuviera lugar directamente en el Sindicato Nacional respectivo, esta facultad correspondía a las Juntas de Grupo o Subgrupo de las Secciones Centrales, Económica o Social (artículo 1º apartado a, de la Orden de 23 de julio de 1958).

Dado el diferente tono presentado por las negociaciones entre trabajadores y patronal en cada uno de los sectores económicos, a continuación trataremos de analizar más detenidamente la estructura de la negociación colectiva efectuada en el campo, donde se apreció una ausencia total del conflicto, frente a aquellas otras realizadas en el sector secundario y servicios, mucho más complejas y reivindicativas que dificultaron el acuerdo entre patronal y trabajadores de ahí que se hiciera frecuente la intervención y mediación del Estado, a través de la Delegación de Trabajo, para solucionar y poner fin al desacuerdo. No cabe duda que la fuerte represión lanzada tras la guerra civil por las oligarquías rurales para conseguir el establecimiento de un orden social propicio para un desarrollo económico capitalista que les fuera beneficioso (sometimiento de la mano de obra jornalera y campesina, exterminio de los sindicatos de clase)¹¹⁷, propició un silencio obligado en el ámbito rural¹¹⁸.

¹¹⁶ Estas tres empresas eran: Tranvías Eléctricos de Granada, S.A. con 452 trabajadores; Celulosa de Motril con 344, The Alquife Mines con 680 y la Compañía Andaluza de Minas con 836.

¹¹⁷ El poder municipal se convirtió en una de las piezas clave del aparato político-institucional del franquismo. Los Ayuntamientos pasaron a ser controlados por la gran propiedad agraria, al igual que otras instituciones Hermandad de Labradores y Ganaderos, desde las que se eliminó cualquier tipo de manifestación contraria a los intereses de los propietarios agrícolas. Cfr. Juan MARTÍNEZ ALIER (1968): *La estabilidad del latifundio*. París, Ruedo Ibérico. Más recientemente debemos destacar el libro de Francisco COBO ROMERO (1998): *Conflicto rural y violencia política. El largo camino hacia la dictadura. Jaén 1917-1950*. Jaén, Universidad de Jaén.

¹¹⁸ Ésto, sin embargo, no quiere decir que el ámbito rural estuviera exento de conflictividad, porque de hecho, tal y como reconocían las propias publicaciones sindicales, existían "conflictos

A) La Negociación Colectiva en el Campo.

Como hemos tenido ocasión de señalar con anterioridad, los convenios locales fueron los que respondieron, en su gran mayoría, a los convenios colectivos desarrollados en el ámbito rural.

De los 271 convenios colectivos llevados a cabo en Granada entre 1958-1967, 201 correspondieron a actividades relacionadas con el sector primario. De ellos 186 hacían referencia a convenios realizados por los diferentes municipios para regular las distintas actividades y tareas agrarias, 13 eran convenios de campaña (uno relacionado con la recogida de aceituna y el resto con la zafra de la caña de azúcar de Motril, Salobreña, Vélez Benaudalla y Almuñécar) y 2 se correspondían a cultivos concretos: convenios sobre el cultivo del chirimoyo de Almuñécar y Jete.

La estructura presentada por estos convenios mostraba algunos aspectos comunes¹¹⁹. En un primer apartado, *Estipulaciones*, se expresaba su ámbito territorial, funcional, y personal, y su duración (todos ellos tenían un año de vigencia). En un segundo apartado, *Régimen Económico*, se establecían los salarios mínimos de los trabajadores fijos y eventuales por actividad realizada, así como el salario de la mujer, de los menores, la duración de la jornada laboral, y la remuneración de las vacaciones, de las horas extraordinarias y de las gratificaciones. En un tercer apartado, *Régimen Disciplinario*, se recogían las sanciones a los trabajadores y a las empresas en caso de no cumplir las obligaciones recogidas por el convenio. Y un cuarto apartado, *Normas Especiales*, que se dedicaba a temas de derecho supletorio y a los aumentos salariales.

Sin embargo las diferencias entre cada una de las comarcas granadinas (por sus cultivos, rendimientos, nivel de mecanización) impidieron que se establecieran un único convenio colectivo para toda la provincia, lo que se tradujo en una diferente percepción de jornales entre los obreros agrarios en función de la comarca sobre las que se situara el convenio.

Cuadro IV. 25

laborales en la agricultura” como consecuencia de los despidos, diferencias salariales, vacaciones y gratificaciones. La causa principal de estos conflictos, según señalaba González Galindo, se debía fundamentalmente a la dificultad de implantar en el campo una sistemática relación laboral, ya que no existía una reglamentación nacional sino reglamentos provinciales lo que implicaba una gran heterogeneidad en sus contenidos. Las publicaciones a las que hacemos referencia son las realizadas por la Revista Sindical de Estadística. En ella, a mediados de los cincuenta, momento en el que comenzaron a hacerse más evidentes las transformaciones en el campo y la agricultura en general, se publicaron algunos artículos referidos a esta cuestión. Este es el caso de A. GONZÁLEZ GALINDO (1955): “De cada seis expedientes de conflictos laborales agrícolas, cinco se resuelven sin intervención de la vía judicial”, en *Revista Sindical de Estadística*, pp. 19-23; del mismo autor (1956): “Disminuyen los conflictos laborales agrícolas”, en *Revista Sindical de Estadística*, pp. 9-11; y (1957): “Los conflictos laborales en la Agricultura”, en *Revista Sindical de Estadística*, pp. 23-25.

¹¹⁹ Estas cuestiones fueron analizadas por Arturo ESPINOSA POVEDA en dos artículos (1959): “Los convenios colectivos sindicales del campo español”, en *Revista de Estudios Agrosociales*, octubre-diciembre, nº. 29, pp. 7-73; y (1962): “El trabajador agrícola en España”, en *Revista de Estudios Agrosociales*, nº. 39, abril-junio, pp. 45-62.

Salarios. Jornales medios diarios de los obreros agrícolas fijos cualificados	
Comarcas	Jornal medio diario
Los Montes	47,17
Las Vegas	51,50
Tierra de Alhama	50,00
Alpujarra	47,56
Valle de Lecrín	47,96
Hoya de Guadix	51,53
La Costa	49,58
El Marquesado	41,85
Altiplanicie de Baza	46,86

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración Propia.

Cuadro IV. 26
Convenios Colectivos realizados en el campo granadino, por comarcas (1958-1967)

Comarcas	Número de Convenios		Número de Empresas		Número de Trabajadores	
	Total	%	Total	%	Total	%
Los Montes	14	7	4.564	10,0	11.853	9,8
Las Vegas	45	22,5	11.785	26,0	28.716	23,9
Tierra de Alhama	10	5	1.169	2,5	4.576	3,8
Alpujarra	48	24	4.631	10,2	12.043	10
Valle de Lecrín	21	10,5	2.054	4,5	5.528	4,6
Hoya de Guadix	13	6,5	1.876	4,1	4.630	3,8
La Costa	30	15	15.011	33,2	43.862	36,5
El Marquesado	7	3,5	1.045	2,3	1.118	0,9
Altiplanicie de Baza	12	6,0	3.062	6,7	7.816	6,5
Total	200	100,0	45.197	100,0	120.142	100,0

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Las comarcas que registraron un mayor número de convenios fueron la Alpujarra (24 por 100 del total), La Vega (22,5 por 100) y La Costa (15 por 100), pero fueron concretamente estas dos últimas (La Vega y La Costa) las que a través de sus convenios acogieron a más empresas y trabajadores, aspecto que estaba muy relacionado con su evolución demográfica y económica, ya que una y otra fueron las únicas comarcas que experimentaron un crecimiento continuo de la población en los años sesenta y setenta, siendo las menos perjudicadas por los movimientos migratorios, que como señalábamos afectaron muy negativamente a la provincia en su conjunto. En La Vega y La Costa, como ya lo hemos dejado apuntado en alguna ocasión, durante esos años, existió una situación favorable para la concentración y retención de la población, al menos hasta los setenta. En La Costa se mantuvo una política de precios favorables para la caña de azúcar, a lo que hay que añadir lo positivo que para la economía de la zona significó la introducción de los cultivos subtropicales¹²⁰. Por su parte, en La Vega también se mantuvo un mecanismo de subvenciones al cultivo de la remolacha. No fue hasta la década posterior cuando la crisis de este cultivo supuso la introducción de

¹²⁰ El cultivo de la caña de azúcar atraía a un elevado número de obreros provenientes de otros municipios granadinos así como de las provincias limítrofes. El número de trabajadores afectados por el convenio colectivo de la zafra de Motril ascendía a 5.100 por campaña, el de Almuñécar a 2.673, el de Salobreña a 3.300 y el de Vélez Benaudalla a 60 trabajadores. Sobre el cambio del paisaje agrario puede consultarse Gracia MOYA GARCÍA (1998): *Cambios estructurales y comportamientos sociales en la agricultura de la costa granadina. Distorsiones y pervivencias de una comunidad campesina (1930-1981)*. Universidad de Granada, Tesis Doctoral, pp. 160 y ss.

nuevos cultivos y con ellos la utilización del empleo racional y masivo de fertilizantes, lo que dio paso al éxodo campesino. Aún así, la proximidad de la capital granadina convirtieron a los municipios cercanos a la ciudad en auténticos barrios dormitorios.

B) La Negociación Colectiva en el Sector Secundario y Terciario.

El número de convenios colectivos llevados a cabo en los sectores secundario y terciario realizados en Granada entre 1958-1967 ascendió a 70. De ellos, treinta correspondieron al sector industrial y cuarenta al sector servicios.

Aunque la diferencia entre el número de convenios y el número de trabajadores afectados por los convenios no fue muy significativa, lo que llama la atención es el importante volumen de empresas concentradas en el sector terciario que se acogieron a los convenios. Ello es debido al protagonismo que dicho sector comenzó a manifestar desde entonces dentro de la economía de la provincia, protagonismo que ya no abandonará.

Así mismo, si nos fijamos en el ámbito de aplicación de los convenios, comprobamos algo que también señalábamos con anterioridad, el fuerte minifundismo característico de la estructura empresarial granadina que afecta tanto al sector secundario como terciario, por estar conformado uno y otro por pequeños comercios y talleres, muchos de ellos de carácter familiar y con un sólo asalariado. La excepción la encontramos en aquellas empresas de mayor tamaño del sector secundario y terciario que disponían de sus propios convenios de empresa (este era el caso de las empresas dedicadas a actividades siderometalúrgicas como la Empresa Andaluza de Minas, Sociedad Minero Metalúrgica de Peñarroya, Minas de Hierro el Conjuero S. A., Minas de Hueneja, The Alquife Mines y la Fundación Castaños todas ellas con más de 100 trabajadores; los transportes como Tranvías Eléctricos de Granada con 452 trabajadores, Transportes Rober S.A. con 180, y Talleres Iberia con 42; y la prensa, Diario Ideal con 125 trabajadores y Hoja del Lunes con 38).

Cuadro IV. 27
Convenios Colectivos realizados en Granada en el sector secundario y terciario, (1958-1967)

Sector	Nº. de Convenios		Nº. de Empresas		Nº. de Trabajadores	
	Total	%	Total	%	Total	%
Secundario	30	42,9	1.697	15,3	25.217	49,5
Terciario	40	57,1	9.383	84,7	25.759	50,5
Total	70	100,0	11.080	100,0	50.976	100,0

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Cuadro IV. 28
Convenios Colectivos por ámbitos realizados en el sector secundario y terciario en relación con el número de empresas y trabajadores, 1958-1967.

Ámbito	Sector Secundario			Sector Terciario		
	Nº. de Convenios	Nº. de Empresas	Nº. de Trabajadores	Nº. de Convenios	Nº. de Empresas	Nº. de Trabajadores

						s
Empresa	16	16	3.560	8	8	1.180
Provincial	10	1.667	14.401	30	9.334	23.759
Local	-	-	-	2	41	820
Interprovincial	4	14	7.256	-	-	-
Total	30	1.697	25.217	40	9.383	25.759

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

El resto de los convenios hacían referencia a dos convenios locales dentro del sector terciario (Personal de limpieza del Ayuntamiento y Hospedaje de Lanjarón) y a un convenio interprovincial correspondiente a la industria del Azúcar.

Las deliberaciones y negociaciones llevadas a cabo por trabajadores y empresarios en estos dos sectores, se centraron en aspectos concretos tales como: jornada laboral, período vacacional, productividad, pero sobre todo, en la fijación de los salarios. Así se constaban en las propuestas de las Comisiones Deliberadoras, Secciones Sociales o Jurados de Empresa, antes de iniciar la negociación del convenio colectivo.

En este sentido podemos considerar la discusión de los convenios colectivos como un válido exponente de la situación en la que se encontraba el empleado o el trabajador provincial y/o nacional de los años sesenta y primeros setenta. El giro registrado en la economía española en esos años tuvo importantes repercusiones en la población asalariada. Como han expuesto los trabajos efectuados por los sociólogos¹²¹, los obreros españoles de las década de los sesenta y setenta en nada se parecían a los de los cincuenta y mucho menos a los de los años de la posguerra. El boom económico supone la consolidación en nuestro país de una cada vez más amplia capa de trabajadores especializados, y de una clase media, más numerosa y distribuida más uniformemente por toda la geografía nacional. Ello significa un cambio en los hábitos de consumo y por consiguiente un incremento de los gastos mensuales. En un corto espacio de tiempo 1965-1975 la población española había descubierto la sociedad de consumo. El parque automovilístico creció, al tiempo de que cada vez eran más los hogares que dependían de los electrodomésticos (frigorífico, lavadora, televisión). La generalización de estos bienes de consumo y la incorporación de otros muchos, marca un contrapunto bastante expresivo de los cambios económicos experimentados en la última década de la dictadura franquista y la transición democrática.

Atendiendo a estas cuestiones no es de extrañar, pues, que la negociación colectiva se centrara ante todo en conseguir un incremento de los salarios o de alguno de sus componentes (pluses, gratificaciones, premios, incentivos a la producción, etc.). Por ejemplo, la Sección Social del Convenio Provincial de Granada de "Detallistas de Comestibles"¹²², fijaba como punto base sobre el que debía sustentarse el Convenio el siguiente: establecimiento de una diferenciación

¹²¹ Cfr. José Félix TEZANOS (1993): "Modernización y cambio social en España", José Félix TEZANOS, Ramón COTARELO y Andrés DE BLAS (Eds): *La transición democrática española*. Madrid, Sistema, pp. 63-115, y Jesús DE MIGUEL (1998): *Estructura y cambio social en España*. Madrid, Alianza Editorial.

¹²² Reunión de la Sección Social 8 de octubre de 1965 con motivo del Convenio Colectivo Provincial "Detallistas de Combustibles". Archivo Histórico Provincial de Granada. Sección Sindicatos.

de sueldos según la categoría profesional, teniendo en cuenta los que realmente se perciben en la actualidad, sirviendo de base el de 3.500 pesetas para dependientes de 25 años y el de 2.700 para el mozo especializado. Por su parte el Convenio Provincial de la Alimentación (mayoristas comestibles) solicitaba un aumento del 50 por 100 de los salarios¹²³. Mucho más extensa era la propuesta presentada por la empresa "Sociedad Minera Metalúrgica de Peñarroya" para el incremento de los salarios de las distintas categorías profesionales a través del Convenio que tenía solicitado: participación en beneficios (5 por 100 sobre el salario base de cada productor), gratificaciones reglamentarias 18 de julio-Navidad (aumento del 50 por 100), plus de asistencia reglamentario (aumento en 5 pesetas para el personal de interior, y en tres para el exterior), plus de Montaña (aumento en 10 pesetas por cada día trabajado), trabajo de los vagoneros (aumento de sus salarios en un 25 por 100 del jornal base), dietas del personal del exterior (15 pesetas por día de desplazamiento), y prima de constancia en el trabajo (300 pesetas, el día de Santa Bárbara, incrementadas con un 50 por 100 en los trabajadores que acumulen este beneficio en años consecutivos)¹²⁴.

Pero las peticiones realizadas por los representantes de los trabajadores o las Secciones Sociales no se reducían exclusivamente a cuestiones salariales. En ellas también se advertían sus deseos para que se aumentara la cobertura asistencial de las empresas hacia el trabajador y su familia, así como de mejora de las condiciones de trabajo. De esta forma los vocales sociales de la empresa "The Alquife Mines & Railway Co. Ltd." exponían en los puntos 4º, 5º, 6º y 7º del Convenio de empresa: que se mantuviera la ayuda escolar para los hijos de los obreros, y que los guardas o personal descansasen entre semana, y se les abonara los domingos en porcentaje correspondiente a horas extras¹²⁵. Por su parte los enlaces sindicales de la empresa "Cementos Centauro S.A." reclamaban que durante la enfermedad de cualquier trabajador de la empresa, éste fuera compensado con el total de su salario con un máximo de 39 semanas¹²⁶. En las deliberaciones del Convenio Provincial de la Construcción la Sección Social también preveía que en caso de enfermedad superior a los 15 días, las empresas abonasen a los obreros el 30 por 100 sobre la base de lo cotizado¹²⁷.

En cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo, la discusión se centró ante todo en el aumento de los días de vacaciones. Así por ejemplo el Jurado de Empresa de Tranvías Eléctricos S.A. proponía que los jefes de la empresa disfrutasen de una vacación anual retribuida de 30 días laborales, pero el resto de

¹²³ Reunión de la Sección Social 14 de noviembre 1962 con motivo del Convenio Colectivo Provincial "Alimentación (Mayoristas Comestibles)". Archivo Histórico Provincial de Granada. Sección Sindicatos.

¹²⁴ Reunión Jurado de Empresa "Sociedad Minera Metalúrgica de Peñarroya", 3 de agosto de 1961. Archivo Histórico Provincial de Granada. Sección Sindicatos.

¹²⁵ Reunión de los Vocales Sociales 29 de diciembre 1966 con motivo del Convenio Colectivo Empresarial "The Alquife Mines & Railway Co. Ltd.". Archivo Histórico Provincial de Granada. Sección Sindicatos.

¹²⁶ Reunión Enlaces de Empresa "Cementos Centauro S. A.", 24 de mayo de 1962. Archivo Histórico Provincial de Granada. Sección Sindicatos.

¹²⁷ Reunión Junta Sección Social del Sindicato de la Construcción, Vidrio y Cerámica, 13 de

personal se unificaría con base a su antigüedad, a razón de 20 días de vacaciones anuales retribuidas al personal con quince años de servicio a la empresa en adelante, y 15 días laborales de vacación anual retribuida a aquellos agentes con menos de quince años de servicio. Como mejora también del funcionamiento de la empresa, los vocales solicitaban el establecimiento de un sistema de ascensos por antigüedad. Este sistema llegaría hasta la categoría de oficial de 1ª o análogas dentro del grupo correspondiente, con excepción de categorías superiores. El tiempo fijado era de 10 años en la categoría. Se solicita además que en las vacantes que se produjesen en un Grupo pudiesen concursar todos los trabajadores encuadrados dentro del mismo grupo¹²⁸.

Sin embargo, los problemas para la libre negociación de las tablas salariales, se agudizaron con la aplicación por parte del gobierno de la política de rentas y la consiguiente congelación salarial. La inadecuación que se respiró en la provincia en los años finales de los sesenta entre la evolución de los salarios reales y el coste de la vida determinó la aparición de las primeras situaciones conflictivas en torno a la negociación de los convenios colectivos.

El primer conflicto colectivo registrado en la provincia, y del que nos informa el Resumen Anual de Actividades de la Delegación de Trabajo de la provincia de Granada, fue el llevado a cabo en 1961 por los trabajadores de la empresa Cementos Centauro S. A. situada en Atarfe debido a la escasez de los salarios y las duras condiciones de trabajo, conflicto que terminó con la intervención de la Guardia Civil y el despido de todos los trabajadores. En estas mismas circunstancias tuvo lugar el conflicto colectivo realizado por los trabajadores de la "Compañía Andaluza de Minas de Alquife", iniciado el 20 de septiembre de 1962 y extendiéndose éste hasta el 24 del mismo mes, ante las dificultades económicas y las pésimas condiciones de trabajo por las que atravesaba el personal empleado en el interior de la mina. En 1964 tuvieron lugar nuevos conatos de conflictos colectivos protagonizados en esta ocasión por los trabajadores de la Fábrica de Celulosa de Motril S. A. como consecuencia de las dificultades para la evacuación de las aguas residuales que hacía irrespirable el ambiente y motivo de intoxicación de los empleados. Mayores consecuencias tuvieron, como veremos más adelante, el conflicto colectivo generado por los trabajadores de los Tranvías Eléctricos de Granada S. A. ante la negativa de la empresa de hacer efectivo los salarios establecidos en la Norma de Obligado Cumplimiento dictada por la Delegación de Trabajo tras la frustración del convenio colectivo; y el llevado a cabo por los trabajadores dedicados a la corta, monda y limpia de caña de azúcar de Motril y Salobreña que exigían el incremento del precio de la monda de la zafra de azúcar de 0'60 pesetas a 0'80.

En los años sucesivos, los conflictos colectivos siguieron respondiendo a estos mismas cuestiones, es decir, salarios y condiciones de trabajo, como se observó en el nuevo conflicto promovido en la Empresa Nacional de Celulosa de

abril de 1967. Archivo Histórico Provincial de Granada. Sección Sindicatos.

¹²⁸ Reunión Jurado de Empresa "Tranvías Eléctricos de Granada S.A.", 8 de abril de 1961. Archivo Histórico Provincial de Granada. Sección Sindicatos.

Motril S. A. en 1967, con la suspensión del trabajo por parte de 100 operarios quienes reclamaban una actualización de los salarios, deseos que no habían conseguido por la congelación salarial decretada en 1965; o el realizado en la empresa de papel PASTALFA S. A. situada en Benalúa de Guadix por las pésimas condiciones de trabajo¹²⁹.

En algunas ocasiones la patronal terminó concediendo las peticiones salariales de los trabajadores a cambio de aumentos en la productividad (en la mayor parte de los convenios se introdujeron primas relacionadas con la mejora de la producción)¹³⁰; en otras la falta de acuerdo entre las partes terminó con el establecimiento de un Laudo o Norma de Obligado Cumplimiento (NOC) por parte de la autoridad laboral (Delegación de Trabajo) para evitar el desarrollo de posibles conflictos en los centros de trabajo. Pero lo más interesante fue que el decreto de estas NOC afectaron a aquellas ramas más proletarizadas y con mayor fuerza negociadora de la provincia. Estas ramas pertenecían a la metalurgia y siderurgia, pero principalmente al sector servicios (transporte, comercio, hostelería y sanidad), precisamente el sector que poco a poco se había hecho con el peso económico y social de la provincia. En efecto, si atendemos a la distribución de las NOC que se dictaron en Granada entre 1958-1967 observamos que de los quince laudos, diez correspondieron al sector servicios y cinco al sector secundario.

Cuadro IV. 29
Convenios Colectivos. Normas de Obligado Cumplimiento en Granada (1958-1967)

Nombre del Convenio	Ámbito	Sindicato	Nº. De Empresas	Nº. de Trabajadores	Año
Auxiliares recaudadores de contribuciones	Provincial	Actividades Diversas	16	95	1964
Actividades Sanitarias	Provincial	Actividades Sanitarias	39	543	1965
Bebidas Refrescantes	Provincial	Alimentación	17	147	1966
Cementos Centauro	Empresa	Construcción	1	125	1963
Cafeterías, Bares y Tabernas	Provincial	Hostelería	800	950	1965
Hostelería y Hospedaje	Provincial	Hostelería	638	2.223	1965
Industria de la Madera	Provincial	Madera	132	826	1965
Ciclo comercio interior del Sindicato del Metal	Provincial	Metal	625	1.377	1964

¹²⁹ Resumen Anual de Actividades de la Delegación Provincial de Trabajo de Granada, años indicados. Archivo y Biblioteca de la Delegación Provincial de Trabajo de Granada.

¹³⁰ En este sentido señalamos la tabla de 'incentivos a la producción' confeccionada por la empresa The Alquife Mines & Railway Co. Ltd:

para 500 tns de producción = 30 pesetas/ hombre
para 600 tns de producción = 40 pesetas/ hombre
para 700 tns de producción = 50 pesetas/ hombre
para 800 tns de producción = 60 pesetas/ hombre
para 900 tns de producción = 70 pesetas/ hombre
para 1000 tns de producción = 80 pesetas/ hombre
para 1100 tns de producción = 95 pesetas/ hombre
para 1200 tns de producción = 110 pesetas/ hombre

Cfr. Reunión de los Vocales Sociales 29 de diciembre 1966 con motivo del Convenio Colectivo Empresarial "The Alquife Mines & Railway Co. Ltd.". Archivo Histórico Provincial de Granada. Sección Sindicatos.

Minas de Hierro el Conjuero	Empresa	Metal	1	180	1964
Minas de Hierro el Conjuero	Empresa	Metal	1	143	1965
The Alquife Mines	Empresa	Metal	1	625	1965
Mercancías por carretera	Provincial	Transporte	830	940	1965
Transportes Rober S.A.	Empresa	Transporte	1	180	1964
Transportes Rober S.A.	Empresa	Transporte	1	180	1965
Tranvías Eléctricos de Granada S.A.	Empresa	Transporte	1	452	1964
Total				3.104	8.986

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Por ámbitos, fueron ocho las normas de obligado cumplimiento que se decretaron a nivel provincial y siete a nivel empresarial. Ésto evidencia otro fenómeno importante a tener en cuenta: los trabajadores encontraron en las fábricas, especialmente en aquéllas con mayor número de empleados, el terreno más eficaz para plantear y mantener sus reivindicaciones.

Sin embargo hemos de advertir, como ya lo hiciera José María Maravall, que no era necesario el establecimiento de una norma de obligado cumplimiento para que se reconociera la tensión planteada en la negociación de un convenio¹³¹. En la mayoría de las ocasiones la predisposición de las partes a la hora de iniciar las deliberaciones, especialmente en el caso de la patronal, era ya bastante hostil, por lo que se hacía muy frecuente la prolongación de los períodos de deliberación y la negociación, así como el desarrollo de propuestas y contrapropuestas por parte de trabajadores y empresarios, que permitieran el acuerdo. En otras ocasiones esta tensión creada en torno a las negociaciones entre trabajadores y patronal llevó al planteamiento de situaciones de huelga por parte de los trabajadores, como la que tuvo lugar en 1964 en la empresa de Tranvías Eléctricos de Granada S.A. y que terminó convirtiéndose en el conflicto laboral más grave registrado en Granada hasta esos momentos. La negociación colectiva favoreció por tanto, y a pesar de las divisiones internas que creó entre los trabajadores, las tendencias corporativistas de aquellos grupos de obreros que podían organizarse para obtener mejores pagas y condiciones de trabajo¹³².

La variación económica que tuvo lugar en nuestro país a partir de 1965 se dejó sentir notablemente en las negociaciones colectivas y por supuesto en la provincia. La contención del crecimiento económico iniciado desde 1959 y el incremento de la inflación en 1965 hasta un 14 por 100 provocó un endurecimiento de las negociaciones lo que hizo que en ese año se decretaran en

¹³¹ En este sentido Maravall habla de conflicto latente y conflicto manifiesto y señala que la oposición que da origen al conflicto no surge repentinamente al estallar el conflicto abierto, sino que existe anteriormente como tal oposición, estando aquél latente. Cfr. José María MARAVALL (1970): *El desarrollo económico y la clase obrera (Un estudio sociológico de los conflictos obreros en España)*. Barcelona, Ariel.

¹³² Ésto lo ha puesto de manifiesto Sebastian Balfour para el caso de Barcelona. Según este autor, la organización adquirida por los trabajadores barceloneses, especialmente en aquellas compañías más dinámicas, constituyó una pieza clave para el incremento de los salarios. "Mientras que los sueldos medios concedidos en los convenios colectivos de la provincia de Barcelona aumentaron por debajo del 45 por 100 entre 1962 y 1965, los obreros cualificados de las factorías metalúrgicas más combativas fueron capaces de alcanzar el mismo incremento en sólo un año". Sin embargo la introducción de la negociación colectiva "originó divisiones desintegradoras de la clase obrera". Cfr. Sebastian BALFOUR (1994): *La dictadura, los trabajadores y la ciudad. El movimiento*

Granada ocho laudos (más de la mitad de las normas de obligado cumplimiento que se habían establecido para el período 1958-1967) convirtiéndose en el año más conflictivo al igual que en España (a nivel nacional el año 1965 se registraron un total de 182 NOC, posteriormente, en 1967, se decretaron 186).

Se inició así una nueva etapa en la negociación colectiva, especialmente a raíz del bloqueo contractual de 1968, que corrió paralelo con el devenir económico español de fines de los sesenta y principios de los setenta.

3. 1. 2. La consolidación de la Negociación Colectiva (1969-1977).

El período que se abrió a partir de 1969 se caracterizó por lo que nosotros consideramos como la consolidación de la negociación colectiva. Ésto fue algo que quedó puesto de manifiesto tanto en el número de convenios realizados como en el número de empresas y trabajadores afectados por ellos. En efecto, si comparamos el número de convenios colectivos llevados a cabo en Granada entre 1958-1967 (271) vemos como éstos fueron bastantes inferiores a los que tuvieron lugar entre 1970-1976 (770), es decir el 73, 9 por 100 de los convenios colectivos realizados en Granada en 1958-1976 se efectuaron en este segundo período, frente al 26,03 por 100 de los llevados a cabo entre 1958-1967. Ésto mismo ocurrió en el caso de Barcelona, provincia donde la negociación colectiva experimentó un fuerte desarrollo.

El número de empresas y trabajadores incluidos en los convenios colectivos, como hemos señalado, también se incrementó notablemente (más de un 65 por 100) respecto a la etapa anterior. Si entre 1958-1967 eran 85.063 las empresas acogidas en los convenios colectivos, ahora éstas ascendieron a 263.990; por su parte el número de trabajadores pasó de 217.860 a 618.439.

Otro cambio significativo respecto a la etapa anterior fue el ámbito de aplicación de los convenios colectivos. En este segundo período fueron los *convenios interprovinciales*, tanto de rama como de empresa, los que experimentaron un mayor desarrollo frente al período anterior en que estuvieron ausentes. Así mismo se observó un aumento importante de los *convenios provinciales* y en menor medida de los convenios de empresa, mientras que los *convenios locales* descendieron fuertemente ya que los convenios desarrollados hasta ese momento por la Hermandades de Labradores y Ganaderos fueron incluidos a partir de esta segunda etapa, en el ámbito provincial, y únicamente tuvieron un carácter local las actividades relacionadas con la zafra del azúcar.

Cuadro IV. 30
Convenios Colectivos en España, Granada y Barcelona
(1970-1976).

Años	España	Convenios Granada*	Barcelona
1970	1.673	90	296
1971	1.184	99	202

obrero en el área metropolitana de Barcelona (1939-1988). Valencia, Alfons El Magnànim, p. 85.

1972	1.560	95	325
1973	1.422	110	259
1974	1.634	118	296
1975		125	
1976		134	

(*) Se incluyen los pactados en el año y los que siguen en vigor del año o años anteriores.
FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Cuadro IV. 31
Convenios Colectivos llevados a cabo en la provincia de Granada (1970-1976)

Años	Número de Convenios	Número de Empresas	Número de Trabajadores
1970	90	28.307	74.134
1971	99	29.586	76.951
1972	95	29.454	78.617
1973	110	32.481	87.997
1974	118	34.068	98.104
1975	125	51.405	104.643
1976	134	58.689	97.993
Total	770	263.990	618.439

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Cuadro IV. 32
Convenios Colectivos por ámbitos de aplicación realizados en Granada (1970-1976)

Ámbito	Número de Convenios		Número de Empresas		Número de Trabajadores	
	Total	%	Total	%	Total	%
Empresa	76	9,87	76	0,03	16.479	2,66
Provincial	202	26,23	237.785	90,01	489.862	79,20
Interprovincial						
Empresa	134	17,40	168	0,06	16.947	2,74
Interprovincial						
Rama	345	44,80	12.846	4,86	50.132	8,10
Local	13	1,68	13.115	4,96	45.019	7,27
Total	770	100	263.990	100	618.439	100

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Sin embargo a pesar de estos cambios en la provincia continuaron presentes algunos de los problemas ya aludidos en la etapa anterior como era el caso del minifundismo empresarial.

Si tenemos en cuenta la negociación colectiva desarrollada en Barcelona en este mismo período vemos cómo la mayor parte de los convenios colectivos correspondieron a los desarrollados por las empresas y en menor medida a los convenios de rama (entre 1970 y 1974, se realizaron en Barcelona un total de 1.702 convenios de empresa frente a 1.102 convenios de rama). Ello era producto de la desigual evolución económica llevada a cabo por ambas provincias, es decir, mientras aquella presentaba un entramado empresarial caracterizado por la presencia de grandes empresas y factorías, Granada seguía mostrando una estructura empresarial raquítica, dominada por los pequeños centros con escaso número de asalariados (según indicaba el censo industrial de la provincia de 1978, el 72,87 por 100 de las empresas granadinas tenía menos de diez trabajadores, y el 81,26 por 100 menos de 50).

Por sectores económicos¹³³, fue el sector primario el que más empresas y

¹³³

El criterio que hemos seguido para la clasificación por sectores de los convenios colectivos

trabajadores albergó bajo los convenios colectivos, aunque fueran los convenios realizados en el sector secundario los más abundantes.

Cuadro IV. 33
Convenios Colectivos por sectores realizados en Granada (1970-1976)

	Sector Primario	Sector Secundario	Sector Terciario	Total
Nº. Convenios	122	375	273	770
Nº. Empresas	168.317	32.692	31.862	263.990
Nº. Trabajadores	334.091	193.184	91.164	618.439

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Lo más interesante de este período fue sin duda alguna la conflictividad que generó la negociación colectiva dando paso a un incremento de la intervención de la Delegación de Trabajo para solucionar la falta de acuerdo entre trabajadores y patronal. Entre 1970-1973 se dictaron 52 Normas de Obligado Cumplimiento (frente a las 15 del período anterior) y cinco Decisiones Administrativas Obligatorias entre 1974-1976, medida esta última que se introdujo a partir de la nueva Ley de Convenios Colectivos decretada el 19 de diciembre de 1973 y que abrió la posibilidad de arbitraje dentro de la Organización Sindical antes de la actuación administrativa.

Coincidió este aumento de la intervención estatal con el desencadenamiento de la crisis económica de mediados de los setenta, que tan nefastas consecuencias tuvo para la provincia. Hasta ese momento la intensificación de los ritmos de trabajo habían sido suavizados a cambio de incrementos salariales como beneficios complementarios¹³⁴, sin embargo la aplicación de las congelaciones salariales a lo largo de los sesenta y setenta, terminó, al menos en teoría, con aquella práctica¹³⁵. Así mismo, la obligación impuesta a través de los topes salariales, debilitó enormemente algunas de las medidas introducidas en la década anterior y que garantizaban el control de los procesos de trabajo e incluso sobre la marcha de la empresa, por parte de los trabajadores¹³⁶.

ha sido a raíz del sindicato dentro del cual se promueven. De esta manera dicha clasificación quedaría de la siguiente manera:

.-Sector Primario: Cereales, Frutos, Ganadería, Olivo, Pesca, Hermandades/Cámara Oficial Sindical Agraria (COSA).

.-Sector Secundario: Alimentación, Azúcar, Combustible, Construcción, Industrias Químicas, Madera y Corcho, Metal, Papel y Artes Gráficas, Textil, Vid, Cervezas y Bebidas, Vidrio y Cerámica.

.-Sector Terciario: Actividades Diversas, Actividades Sanitarias, Agua, Gas y Electricidad, Banca, Bolsa y Ahorro, Enseñanza, Espectáculo, Hostelería, Información, Marina Mercante, Piel, Seguro, Transportes y Comunicaciones.

¹³⁴ Cfr. Vicente NAVARRO (1991): "Producción y Estado de Bienestar", en *Sociología del Trabajo*, nº. 12.

¹³⁵ Pese a las congelaciones salariales decretadas por el Gobierno, las empresas mantuvieron vigentes las primas, gratificaciones y pluses, es decir, todo aquello que no era retribución del convenio o salario garantizado, para asegurar los altos niveles de producción. Cuestión ésta probada en el caso las empresas madrileñas por José BABIANO MORA (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI, pp. 170-171

¹³⁶ Estas medidas a las que hacemos referencia son entre otras: a los derechos de los trabajadores dentro en los centros de trabajo, regulación estricta del despido, regulación del derecho de información de los trabajadores, etc., cuestiones éstas que acercaban a España a lo que estaba

Las normas de obligado cumplimiento afectaron por igual en esta ocasión tanto al sector secundario como al terciario con 23 laudos registrados en cada uno de ellos. Ésto puede constituir un magnífico indicador de la generalización del conflicto entre las diversas actividades económicas de la provincia, ya que en este segundo período se requirió la intervención estatal en catorce ramas de producción frente a las ocho de la etapa anterior.

El sector terciario siguió siendo el más afectado por los laudos tanto por el número de empresas como por el número de trabajadores a los que incluía, y en el que estos últimos, los trabajadores, siguieron mostrándose más activos en las negociaciones como lo prueba el hecho de que 15 de las 23 NOC decretadas en este sector, se debieron a la negociación directa entre trabajadores y empresarios (convenios de empresa y provinciales) frente a 6 del sector secundario; mientras que el número de laudos interprovinciales, y por tanto, en los que no estaban directamente implicados trabajadores y empresarios granadinos tuvieron más peso en el sector secundario (17) que el terciario (8).

En este período asistimos a la práctica terciarización de la economía granadina, de ahí el elevado número de empresas dedicadas a esta actividad. Al lado de los servicios "tradicionales" (comercio, transporte y comunicaciones, hostelería y turismo), las llamadas actividades del tipo B o "modernos servicios" (servicios personales y sociales -enseñanza, sanidad, administración, finanzas-) adquirieron un importante desarrollo a partir de los años setenta y terminaron por convertirse en el auténtico peso socioeconómico de la provincia.

También en el sector primario se decretaron normas de obligado cumplimiento, seis en concreto, aunque fueron debidas más que a conflictos a la escasez de mano de obra en el campo granadino, fruto de la elevada emigración, lo que llevó al gobierno a retraer en esta provincia la promoción de convenios que regularan las relaciones laborales en dicho sector.

Por ámbitos de aplicación fueron los convenios interprovinciales los que mostraron un mayor número de laudos, aunque de nuevo se observa que fue a nivel de empresa donde se manifestó mayoritariamente la conflictividad pues éste seguía apareciendo como el terreno más propicio para que los trabajadores pudieran luchar por un convenio más beneficioso. De hecho, de las 40 empresas que emprendieron convenios colectivos entre 1970-1973, 11 terminaron con el establecimiento de normas de obligado cumplimiento, siendo las empresas del sector terciario las más conflictivas con 7 de los 11 laudos; mientras que de los 246 convenios interprovinciales efectuados en esa misma fecha, fueron 29 los que terminaron con la intervención de la Delegación de Trabajo.

Cuadro IV. 34

Convenios Colectivos. Normas de Obligado Cumplimiento en Granada (1970-1973)

Años	Número de Normas de Obligado Cumplimiento
1970	10

sucedendo por esas mismas fechas en Europa Occidental. Sobre este punto puede consultarse T. KENNEDY (1980): *European Labor Relations*. Massachusset; P. LARROIX (1978): *La legislación laboral en Francia*. Madrid; y C. RODRÍGUEZ (1981): *La legislación laboral en Francia*. Madrid.

1971	11
1972	15
1973	16
Total	52

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Cuadro IV. 35
Convenios Colectivos. Normas de Obligado Cumplimiento en Granada, distribución por sindicatos y sectores económicos (1970-1973)

Sindicato	Nº. Normas de Obligado Cumplimiento	Nº. de Empresas	Nº. de Trabajadores
Sector Primario	6	49.006	80.201
Frutos	4	6	201
Cámara Oficial Sindical Agraria	2	49.000	80.000
Sector Secundario	23	1.168	4.387
Industrias Químicas	12	974	1.680
Metal	5	5	1.150
Construcción	2	2	6
Papel	2	57	715
Textil	2	130	836
Sector Terciario	23	1.890	9.274
Agua, Gas y Electricidad	3	149	367
Transportes	9	9	2.153
Hostelería	5	1.293	5.245
Espectáculos	3	400	598
Actividades Sanitarias	1	12	24
Banca	1	22	880
Marina Mercante	1	5	7
Total	52	52.064	93.862

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

Cuadro IV. 36
Convenios Colectivos. Normas de Obligado Cumplimiento, distribución por ámbitos y sectores en Granada (1970-1973)

Ámbitos	Sector Primario	Sector Secundario	Sector Terciario	Total
Empresa	-	4	7	11
Provincial	2	2	8	12
Interprovincial	1	4	3	8
Empresa Interprovincial Rama Local	3	13	5	21
Local	-	-	-	-
Total	6	23	23	52

FUENTE: Organización Sindical. Convenios Colectivos Sindicales. Elaboración propia.

La causa principal que determinó el decreto de las NOC fueron las

dificultades impuestas por el gobierno para permitir la libre negociación de los salarios (topes salariales de 1969, 1973 y 1974). Los convenios mostraron generalmente una duración de dos años lo que perjudicó enormemente las condiciones salariales de los trabajadores que vieron cómo durante la vigencia del mismo no podían incrementarlos mientras que la inflación seguía en alza.

Las dificultades mostradas para negociar los convenios ante la marcha de la economía nacional y sobre todo ante la aparición de un colectivo laboral cada vez mejor organizado y más reivindicativo en torno a las Comisiones Obreras endurecieron el tono adquirido por las deliberaciones entre trabajadores y empresario. Prueba de ello lo tenemos en la huelga de los trabajadores del Depósito de Máquinas de Tracción Diésel de la RENFE en septiembre de 1969, pero sobre todo en los sucesos ocurridos en Granada en julio de 1970, donde la huelga de la construcción terminó con la muerte de tres obreros.

Junto a la discusiones de las alzas salariales, las negociaciones de los convenios también fueron utilizadas por parte de los trabajadores para conseguir mejoras de tipo social y asistencial. Con carácter general se observa la inclusión en los convenios de cláusulas referentes a complementos económicos sobre las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, o bien en concepto de natalidad, nupcialidad, jubilación así como la creación de fondos para préstamos sin interés a largo plazo para los trabajadores. También se introducen compensaciones económicas por desgaste de útiles o herramientas, o por gastos de locomoción, y varias mejoras en las dietas de viaje y en la fijación de ayudas de estudios para los hijos de trabajadores en edad escolar.

3. 2. Las condiciones de trabajo. Entre la racionalización y la tradición: el difícil camino hacia la Organización Científica del Trabajo.

Con anterioridad a la década de los cincuenta, los intentos de racionalización y modernización de los procesos productivos de las empresas, fábricas y talleres españoles, quedaron reducidos a simples definiciones recogidas en las Reglamentaciones de Trabajo¹³⁷. Sin embargo, a partir de esa década, y con bastante retraso respecto al resto de Europa y Norteamérica¹³⁸, donde los sistemas tayloristas y fordistas de organización interna de la empresa y del trabajo se generalizaron tras el término de la Segunda Guerra Mundial, España se incorporó a los *paradigmas* de la Organización Científica del Trabajo¹³⁹. Este giro respondía a las nuevas necesidades productivas de la industria española una vez que se aprobó el Plan de Estabilización y Liberalización Económica y accedió a los mercados internacionales. Se rompía de esta forma con las rigideces y deficiencias que en este apartado introducía el sistema autárquico¹⁴⁰.

¹³⁷ Cfr. José M^a. VERGARA (1970): *La Organización Científica del Trabajo ¿ciencia o ideología?*. Barcelona, Fontanella, pp. 42-45.

¹³⁸ Cfr. J. STIVILL et alii (1973): *Apuntes sobre el trabajo de España*. Barcelona, Nova Terra.

¹³⁹ Cfr. José BABIANO MORA (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI, pp. 92 y ss.

¹⁴⁰ Cfr. Joan CLAVERA; Joan M. ESTEBAN; M. Antònia MONÉS y Jacint ROS HOMBRAVELLA

En su conjunto, los nuevos métodos tayloristas y fordistas tenían por objeto, a través del cronometraje, el incremento de la producción con la aplicación nuevos ritmos y sistemas de control del tiempo de producción en las diferentes fases del trabajo.

Los rasgos más destacados presentados por las empresas españolas tras la introducción de esos métodos y sus efectos sobre el conjunto de la mano de obra, según nos informan los trabajos realizados hasta el momento centrados en estudiar y analizar las condiciones de trabajo en la etapa del desarrollismo franquista¹⁴¹, los podemos resumir como sigue:

a) Aparición de equipos técnicos y de estudio encargados de planificar la nueva división del trabajo en las fábricas y de fijar los rendimientos y adecuar la plantilla, así como de ejecutar y controlar los métodos utilizados y de cumplir los objetivos establecidos. Ahora bien, tal y como se exponía en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales, así como en los Convenios Colectivos, la adopción de sistemas de organización del trabajo constituyeron siempre una prerrogativa exclusiva de la Dirección de la Empresa.

b) La renovación de los equipos e instalaciones, con la incorporación de nueva maquinaria más sofisticada.

c) La especialización de las empresas, lo que condujo a potenciar las escuelas de Formación Profesional para mejorar la cualificación de los trabajadores y su adaptación a los nuevos sistemas de trabajo industrial. Además, con la especialización, apareció una mayor complejidad en las categorías profesionales del interior de los centros de trabajo, y una nueva valoración de las distintas tarifas de cada puesto o sección¹⁴².

(1973): *Capitalismo español: De la autarquía a la estabilización (1939-1959)*. Madrid, Edicusa, tomo 2.

¹⁴¹ Uno de los primeros trabajos, si no el primero, en abordar las condiciones de trabajo de los obreros españoles aunque en la primera etapa del franquismo, fue el realizado por Carmen MOLINERO y Pere YSÀS (1985): *Patria, Justicia y Pan. Nivell de vida i condicions de treball a Catalunya (1939-1951)*. Barcelona, La Magrana. A éste debemos unir los ya mencionados José BABIANO MORA (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI; y Carmen BENITO DEL POZO (1993): *La clase obrera asturiana durante el franquismo. Empleo, condiciones de trabajo y conflicto (1940-1975)*. Madrid, Siglo XXI; así como José GÓMEZ ALÉN (1995): *As CC.OO de Galicia. E a conflictividade laboral durante o franquismo*. Galicia, Xerais; David RUIZ y José BABIANO MORA (Eds) (1993): *Los trabajadores de la construcción en el Madrid del siglo XX*. Madrid, Akal, Fundación 1º de Mayo; Francisco FERNÁNDEZ ROCA (1998): *H. Y. T. A. S. A. (1937-1980). Orto y ocase de la industria textil sevillana*. Sevilla, Diputación de Sevilla. El interés despertado por la organización del trabajo y su repercusión en la sociedad, permitió que en 1998 se celebrara en Sevilla las *I Jornadas de Historia Económica de las Relaciones Laborales*, donde se presentaron trabajos sobre la penetración en las empresas españolas de los nuevos métodos tayloristas y fordistas en el período que nosotros estamos considerando. Entre ellos destacamos: Pilar DÍAZ SÁNCHEZ (1998): "La implantación del sistema de métodos y tiempos en las fábricas textiles madrileñas (1960-1982)", pp. 175-188; Andrés PEDREÑO CÁNOVAS y Pedro SEGURA ARTERO (1998): "Organización del trabajo y control disciplinario en el sector primario murciano. Consideraciones en perspectiva histórica", pp. 201-216; Ramiro REIG y Manuel DEL ÁLAMO (1998): "MACOSA (Valencia) y Altos Hornos de Vizcaya (Sagunto), 1958-1968. Dos modelos de implantación de la OCT", pp. 217-234; y Miguel SUÁREZ BOSA (1998): "La organización del trabajo portuario: el caso de La Luz y de Las Palmas (1981-1980)", pp. 301-316, todos ellos en Carlos Arenas Posadas, Antonio Florencio Puntas y José Ignacio Martínez Ruiz (Eds): *Mercado y Organización del Trabajo en España (Siglos XIX y XX)*. Sevilla, Atril.

¹⁴² Éstos supuso un claro perjuicio para los trabajadores, dado la dificultad que existía para

d) Aumento de los ritmos de trabajo con el establecimiento de tiempos y la utilización de sistemas de cronometraje como el sistema Bedaux o el método CREA, los más extendidos, aunque también se fueron introduciendo otros sistemas más sofisticados como el MTM (Medida de los Tiempos y de los Métodos) basado en el estudio de los micromovimientos humanos, o el método Standard derivado de aquél¹⁴³.

e) Estricta disciplina laboral, que incluía prácticas y equipos de control de trabajo que tenían un carácter coercitivo y sancionador en caso de que se produjesen una interrupción en los tiempos fijados o deficiencias imputables a los trabajadores¹⁴⁴.

f) Nueva valoración del trabajo. Los cambios en la organización del trabajo supusieron la implantación de un nuevo modelo salarial ligado a la productividad.

g) Con la introducción de los nuevos sistemas de cronometraje, las empresas y las tasas de acumulación experimentaron un crecimiento importante sobre la base de explotación de la fuerza de trabajo, el aumento de los ritmos de producción y la utilización masiva de mano de obra barata¹⁴⁵.

Una vez expuestas las nuevas características presentadas por los

asignar la puntuación, que quedó en la mayoría de las ocasiones en una decisión arbitral de la empresa. (José BABIANO MORA (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI, p. 101). Ello fue motivo de importantes hostilidades por parte de los obreros de ENSIDESA quienes disminuyeron su actividad en señal de protesta (Carmen BENITO DEL POZO (1993): *La clase obrera asturiana durante el franquismo. Empleo, condiciones de trabajo y conflicto (1940-1975)*. Madrid, Siglo XXI, p. 281). En lo que se refiere al sistema de remuneración, la racionalización del trabajo en la fábricas textiles madrileñas introdujo un trato discriminatorio entre los varones y las mujeres. "Los trabajadores masculinos no sólo obtenían con más facilidad el reconocimiento de categorías superiores, sino que a menudo a las categorías que acceden en exclusiva, se les reconoce un mayor valor y están mejor remunerados. En general en todas las empresas textiles los varones cobraban un 25 por 100 más que las mujeres" (Pilar DÍAZ SÁNCHEZ (1998): "La implantación del sistema de métodos y tiempos en las fábricas textiles madrileñas (1960-1982), en Carlos Arenas Posadas, Antonio Florencio Puntas y José Ignacio Martínez Ruiz (Eds): *Mercado y Organización del Trabajo en España (Siglos XIX y XX)*. Sevilla, Atril, pp. 175-188, p. 183).

¹⁴³ El sistema Bedaux parte de una escala que fija la "actividad normal" en 69 puntos y la actividad óptima en 80. La escala CREA va de 75 a 100 puntos. Estos sistemas, especialmente el Bedaux fueron introducidos tempranamente en las empresas madrileñas, gallegas y asturianas. Los complejos sistemas MTM y Standard se localizaron principalmente en las fábricas del Metal de la capital española. Para estas cuestiones véase José BABIANO MORA (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI, p. 97; Carmen BENITO DEL POZO (1993): *La clase obrera asturiana durante el franquismo. Empleo, condiciones de trabajo y conflicto (1940-1975)*. Madrid, Siglo XXI, pp. 280-281; así como José GÓMEZ ALÉN (1995): *As CC.OO de Galicia. E a conflictividade laboral durante o franquismo*. Galicia, Xerais, p. 54.

¹⁴⁴ El estricto control introducido por algunas empresas madrileñas como Lanz-John Deere o AEG, llevó a que sus trabajadores tuvieran que rellenar diariamente una hoja en la que debían detallar su actividad diaria, para posteriormente entregarlas a los encargados. De esta forma se controlaban todos los tiempos de actividad e inactividad por lo que sólo quedaban sin registrar el 5 por 100 de la jornada laboral. Cfr. José BABIANO MORA (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI, p. 99.

¹⁴⁵ La implantación de los sistemas de cronometraje trajo consigo una fuerte resistencia por parte de los trabajadores en los centros de trabajo que se negaban a cambiar los tradicionales sistemas de trabajo, resistencia que ocasiones traía consigo paros o plantes de trabajo. Cfr. Ramiro REIG y Manuel DEL ÁLAMO (1998): "MACOSA (Valencia) y Altos Hornos de Vizcaya (Sagunto), 1958-1968. Dos modelos de implantación de la OCT", en Carlos Arenas Posadas, Antonio Florencio Puntas y José Ignacio Martínez Ruiz (Eds): *Mercado y Organización del Trabajo en España (Siglos XIX y XX)*. Sevilla, Atril, pp. 217-234, 221 y 230-231.

“modernos” centros de trabajo, cabría preguntarnos por lo ocurrido en aquellas zonas o territorios que ocuparon una posición periférica dentro de la expansión capitalista española de los sesenta, y que por tanto habían mostrado un desarrollo bastante desarticulado de sus economías. Tomando una vez más como ejemplo el caso de la provincia de Granada, los resultados no pueden ser más impactantes. La penetración de los sistemas de racionalización y organización científica del trabajo, que como indicábamos para el conjunto de España habían tenido lugar a finales de la década de los cincuenta¹⁴⁶, en el caso que tomamos como ejemplo (Granada) comprobamos que estos sistemas se generalizaron, aunque sólo por parte de algunas empresas, bien entrada la década de los setenta, es decir, existieron veinte años de diferencia entre un caso y otro¹⁴⁷.

El por qué de ésto debemos buscarlo de un lado en la estructura y red empresarial existente en la provincia, que como también teníamos la oportunidad de indicar con anterioridad, era excesivamente minifundista, manteniéndose así hasta el momento actual (en 1989 según exponía el último censo industrial el 86,61 por 100 de las empresas granadinas tenían menos de nueve asalariados, y sólo el 0,35 por 100 de éstas poseían más de 100 trabajadores)¹⁴⁸; y de otro en la escasa cualificación de la mano de obra.

La excepción a la regla la constituyó una empresa: “The Alquife Mines & Railway Co. Ltd.”, que apareció como el único ejemplo empresarial que consiguió introducir las características generales señaladas para las empresas del resto del país. En realidad se trató de uno de los ejemplo más tempranos en la introducción del modelo taylorista en el sector metalúrgico, tal y como lo constataba la aprobación de su primer Convenio Colectivo (el 27 de febrero de 1963) en el que quedaba recogida la nueva ordenación, organización y racionalización del trabajo en la mina, con arreglo a los siguientes principios:

¹⁴⁶ “En 1961 las empresas mineras asturianas ya estaban tratando de implantar el sistema de racionalización, comenzando pos las operaciones de cronometraje; las industrias siderometalúrgicas efectuaban poco después ajustes de plantilla”. Cfr. Carmen BENITO DEL POZO (1993): *La clase obrera asturiana durante el franquismo. Empleo, condiciones de trabajo y conflicto (1940-1975)*. Madrid, Siglo XXI, pp. 279.

¹⁴⁷ Los convenios colectivos empleados para nuestro análisis son los siguientes: Empresa Nacional de Celulosa S. A., Fábrica de Motril (papel); La Fabril Granadina S. A. (derivados del cemento); Sociedad Minera y Metalúrgica Peñarroya-España, S. A. (siderometalúrgica); Industrial Metalúrgica Portal S. A. (metal); The Alquife Mines & Railway Co. Ltd (metal); Uniasa. Central Lechera (alimentación); Transportes Rober S. A. (transporte); M. O. S. A. El Motor Nacional S. A. (comercio); Serconsa (actividades diversas); Cervezas Alhambra (bebidas); Duhl S. A. (alimentación); Minas de Hierro el Conjuero S. A. (metal); Fundación Castaños S. A. (siderometalúrgica); Compañía de Minas S. A. (metal); Aguas de Lanjarón S. A. (bebidas); Bimbo S. A. (comercio); CETURSA. Telesféricos, Funiculares y Ferrocarriles de Montaña (transporte); Papelera del Mediterráneo S. A. (papel); Tranvías Eléctricos de Granada S. A. (transporte).

¹⁴⁸ El informe elaborado por la CNS de Granada en su Memoria Anual de Actividades de 1971, se refería a la estructura empresarial en los siguientes términos:

“Más del 70 por 100 de las empresas sólo dan ocupación al 18,89 por 100 de los productores provinciales, lo que nos da una media de 2 productores por empresa, signo evidente de la escasa dimensión de las empresas. Si al anterior porcentaje le unimos que más del 23 por 100 de las empresas tienen menos de 25 productores, nos encontramos con que el 94,20 por 100 de las empresas provinciales que ocupan al 50,58 por 100 de la población activa industrial, tienen menos de 25 productores, siendo solamente el 0,99 por 100 las empresas con más de 100 productores y que dan ocupación al 23,16 por 100 de los productores industriales provinciales”. Archivo General de la Administración.

“Con el fin de establecer una estructura de categorías y remuneraciones lo más justa y estimulante posible de la actividad laboral, se ha procedido a una valoración relativa en calidad de todos los trabajos realizados por el personal. También se ha procedido, con una parte del personal (trabajos del interior), que se extenderá al resto, a una valoración de la cantidad de trabajo.

Esta valoración relativa de todos los trabajos realizados por el personal, tanto en calidad como en cantidad, produce como consecuencia que la acumulación de todos los valores permita una equitativa distribución de los desembolsos que por razón de mano de obra haya de realizar la Empresa”¹⁴⁹.

Atendiendo a estos principios, y para efectuar una medida cualitativa del trabajo, la Empresa utilizó un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado en el método de asignación de puntos por factores o cualidades¹⁵⁰, y del que resultaba la puntuación de las distintas tareas¹⁵¹.

Por su parte el nuevo sistema de retribución, respondió a la fórmula resultante de la cantidad de trabajo o esfuerzo útil aportado por el trabajador, el cual era directamente proporcional: a un factor de rendimiento “a” (función de la actividad desarrollada), al tiempo y horas de trabajo “h”, a la puntuación o índice de calificación “i” del puesto al que corresponde el trabajo; y del precio que la Empresa debiera abonar por el trabajo o esfuerzo útil aportado, que dependía a su vez de: los resultados de la racionalización, y en definitiva de la situación financiera de la Empresa. En resumen, la fórmula de retribución “R”, era del tipo siguiente: $R = K' \cdot i \cdot a \cdot h$.

El resto de las empresas, sobre todo aquéllas que mayoritariamente estaban formadas con capital provincial, apenas habían procedido a la introducción en su interior de los métodos destinados a la organización y racionalización de sus sistemas productivos. Tan solamente contamos con las noticias derivadas de las protestas llevadas a cabo en la negociación de los convenios colectivos por los obreros de algunas empresas como “La Fabril Granadina S. A.” (dedicada a la producción de cementos) y la “Industrial Metalúrgica Portal S. A.” (dentro del ramo del metal), sobre la aplicación del sistemas de cronometraje Bedaux¹⁵².

La falta de recursos, las dificultades encontradas en la patronal granadina

¹⁴⁹ Artículo 12º del Convenio Colectivo Empresarial de “The Alquife Mines & Railway Co. Ltd”, (27-II-1963).

¹⁵⁰ Estos factores o cualidades, según el artículo 16º del convenio, eran los siguientes:

-Cualidades Físicas: Músculo y Esqueleto (potencia, destreza, resistencia muscular) y Sentido y Nervios (apreciación sensorial, reflejos, tensión nerviosa, vértigo).

-Cualidades Culturales e Intelectuales: Instrucción (cultura general, idiomas), del Espíritu (claridad de espíritu, memoria, imaginación) y Asociadas (relaciones sociales, dotes artísticas, sentido psicológico).

-Cualidades Profesionales: Estudios teóricos-profesionales, y Aprendizaje práctico.

-Cualidades Morales: Estrictamente Individuales (espíritu de iniciativa, perseverancia, disciplina), en Relación a otros (espíritu de equipo, autoridad), y Responsabilidad (máquinas e instalaciones, materiales en curso de fabricación, vigilancia de materiales, capitales en custodia, capitales en gestión, pérdidas industriales, pérdidas comerciales).

-Condiciones ambientales y riesgos profesionales: Penosidad, Enfermedades, Accidentes.

¹⁵¹ La valoración mínima de cada puesto se cifró en la compañía en 133,3 puntos, siendo de aplicación a todos los trabajadores de ambos sexos mayores de 18 años (artículo 17º).

¹⁵² Convenios Colectivos de 27 de marzo de 1965 y 9 de agosto de 1972 respectivamente.

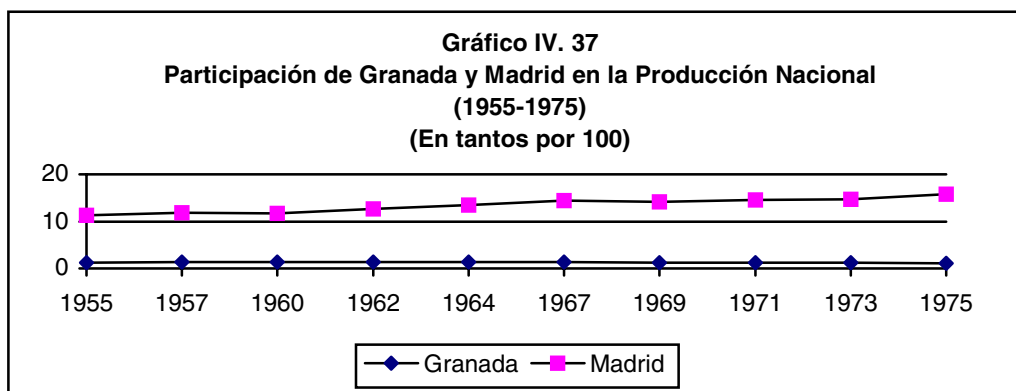
reacia a realizar inversiones arriesgadas¹⁵³, la ineficaz actuación del INI en la provincia¹⁵⁴, y la inviabilidad que en ocasiones suponía la introducción de estos métodos en empresas con un reducidísimo número de empleados, que como decimos constituían más del 85 por 100 del entramado empresarial de la provincia, hicieron que los centros de trabajo siguieran aplicando, hasta bien entrados los setenta, los tradicionales y anticuados sistemas de organización de trabajo recogidos en las Reglamentaciones de Régimen Interior, y limitándose a adoptar en el capítulo referido a esta cuestión, la definición realizada por la OIT en materia de actividad y rendimiento normal de un trabajador: "Actividad o ritmo de movimientos normal es la velocidad de trabajo del operario medio que actúa bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo"¹⁵⁵.

Ésto no es de extrañar, sobre todo si tenemos en cuenta las consideraciones realizadas desde la Vicesecretaría de Ordenación Económica del Sindicato Vertical en 1973, y por nosotros mismos al analizar el desarrollo industrial y la estructura económica de la provincia de Granada. Según veíamos, el sector industrial permaneció prácticamente estacionario a lo largo de los años sesenta y setenta, frente a las profundas transformaciones registradas por los otros dos sectores económicos: agricultura y servicios. Pese a los cambios ocurridos en la distribución sectorial de la población activa, Granada siguió siendo una provincia en 1975 con un fuerte peso de la actividad primaria entre su población (42,70 por 100), y vio cómo a lo largo de esos años fue reduciendo y decreciendo en su participación en el Producto Nacional, apareciendo este hecho como un fiel reflejo del ritmo de desarrollo seguido por la economía granadina.

¹⁵³ La hostilidad de la patronal de la provincia a realizar inversiones que no supusieran la consecución de beneficios inmediatos, llevó al Delegado Provincial de Trabajo, Juan Miguel Martínez, a realizar continuas recomendaciones a aquélla sobre lo positivo y ventajoso que supondría la introducción de nuevos métodos y sistemas de organización del trabajo y la producción. Para ello proponía la organización de cursos, conferencias y seminarios a través de la Comisión Nacional de Productividad, ya que la modernización de los centros de trabajo se presentaba como una de las vías necesarias y más adecuadas para solucionar los graves problemas de orden económico y social por los que atravesaba la provincia en esos años. Cfr. Memoria de Actividades de la Delegación Provincial de Trabajo de Granada, años 1964 y 65. Archivo de la Delegación Provincial de Trabajo.

¹⁵⁴ Cfr. Juan R. CUADRADO ROURA (1977): "El INI y el desarrollo regional: consideraciones a partir del caso andaluz", *Libre Empresa*, nº. 1, marzo-abril, pp. 117-136.

¹⁵⁵ En el Convenio Colectivo llevado a cabo por la Empresa Nacional de Celulosa S. A., Fábrica de Motril, (B. O. P. 25 de junio de 1970, nº. 143, p. 2), la determinación de la actividad normal de un trabajador se expresaba en los siguientes términos: "Se puede tomar como referencia de actividad normal la de un andarín de 1,65 metros de estatura normalmente constituido, que con pasos de 0,75 metros recorre cinco kilómetros en una hora, sobre un terreno horizontal, liso, sin obstáculos y firme, tiempo de recuperación incluido" (Capítulo V, artículo 15º).



FUENTE: Renta Nacional de España. Banco de Bilbao Vizcaya, Serie Homogénea. Elaboración Propia.

Pero junto a estas cuestiones señaladas, debemos tener en cuenta otro factor no menos importante, la pésima cualificación de la mano de obra de la provincia.

A principios de la década de los setenta, el mercado de trabajo de Granada estaba formado en su inmensa mayoría por obreros que llegados del campo, ante el exceso de mano de obra de éste y sus problemas estructurales (gran minifundismo, elevado índice de trabajadores eventuales, paro estacional, lenta y deficitaria mecanización), habían buscado en la ciudad o municipios más prósperos cercanos a la capital un empleo que les permitiera satisfacer sus necesidades más inmediatas. Se trataba por tanto, de obreros agrícolas, de una población trabajadora campesina, que carecían de formación básica, por lo que su adaptación a trabajos industriales resultaba difícil, lo que hizo que terminaran por integrar los cuadros de peonaje (no cualificados y especialistas) especialmente de la construcción, hostelería, metal y transportes, hasta el punto de constituir el 93,38 por 100 de los total de los trabajadores.

Cuadro IV. 38
Población Ocupada. Calificación de los trabajadores granadinos por grupos de profesionales (1971)

Sindicatos	Técnicos	Administrativos	Especialistas	No Cualificados	Total
Actividades Diversas	69	788	1.367	913	3.137
Actividades Sanitarias	387	92	220	861	1.560
Agua, Gas y Electricidad	37	172	533	212	964
Alimentación	12	166	582	312	1.072
Azúcar	82	140	742	901	1.866
Banca	268	688	224	295	1.466
Cereales	23	16	479	710	1.328
Combustible	5	42	216	86	349
Construcción	151	413	4.487	7.628	12.689
Enseñanza	755	71	152	756	1.734
Espectáculo	85	46	26	239	396
Frutos	10	44	226	165	445
Ganadería	21	61	220	204	506
Hostelería	44	194	469	2.197	2.904
Industrias Químicas	87	295	824	502	1.708

Madera	29	58	769	672	1.528
Marina Mercante	-	13	19	95	127
Metal	202	696	3.346	1.900	6.144
Olivo	14	35	237	873	1.159
Papel	78	80	643	243	1.044
Pesca	131	-	214	62	407
Piel	1	24	346	24	395
Prensa	44	48	178	177	447
Seguro	44	48	178	177	447
Textil	53	206	2.136	61	2.455
Transportes	99	249	2.817	1.230	4.395
Vid	13	103	385	247	748
Hermandad	16	14	2.478	63.359	65.867
Totales	2.749	4.990	24.355	84.961	117.065

FUENTE: Memoria de Actividades de la Organización Sindical de Granada (1971).

Fue por este motivo por el que se trató desde la Delegación de Trabajo y el Servicio de Colocación de la CNS de Granada, incentivar los cursos de Formación Profesional Obrera para preparar profesionalmente a los trabajadores granadinos y hacer frente a la demanda de las empresas provinciales, nacionales y extranjeras. Se trataban de cursos relacionados con actividades tan variadas como: ebanistería, confección industrial, soldadura eléctrica, cultivos de agrarios, fruticultura, albañilería, instalador electricista, encofrador, electricidad automóviles, fontanería, y cultivo del champiñón. De esta forma en 1967 se realizaron en la provincia 47 cursos promocionándose a 927 trabajadores; en 1968 estas cifras fueron de 45 y 1.038 respectivamente; en 1970, 64 y 1.157; en 1971, 32 y 484; en 1973, 121 y 1.728; en 1974, 108 y 1.383, y en 1975, 115 y 1.499.

La conclusión por tanto que debemos deducir de lo expuesto hasta el momento, es que las empresas granadinas carecían a la altura de los setenta del sistema general de planificación y organización del trabajo introducido en décadas precedentes en otras provincias españolas¹⁵⁶. Las condiciones de trabajo de los obreros granadinos al igual que las del resto del país continuaron estando seriamente mermadas en la etapa del desarrollismo económico franquista, pero más que como consecuencia de la penetración de los sistema tayloristas y forsdistas en los centros de trabajo¹⁵⁷, por la creciente inflación (en alza a lo largo

¹⁵⁶ C. Durand describía el procedimiento de organización del trabajo en las empresas españolas de los setenta siguiendo distintos momentos: (1) Fase y métodos de preparación del trabajo: (a) estudio de puestos, (b) las modalidades del cronometraje. Este proceso implica las siguientes operaciones: caracterización de los movimientos elementales; determinación del tiempo necesario para ejecutar cada uno de los movimientos y economizar gastos; reconstrucción de la secuencia en la que se integran los distintos movimientos; (c) los modos de operar: el objetivo es coger datos y normalizar el comportamiento del trabajador. (2) Los criterios de la organización científica del trabajo: (a) reducción al mínimo del tiempo requerido para realizar cada operación; (b) incremento de la calidad del producto obtenido; (c) reducción de las cualificaciones y aptitudes requeridas para la ejecución de las operaciones; (d) racionalización del uso de las máquinas herramientas. Cfr. C. DURAND (1979): *El trabajo encadenado*. Madrid, p. 8.

¹⁵⁷ Véase al respecto Carmen BENITO DEL POZO (1993): *La clase obrera asturiana durante el franquismo. Empleo, condiciones de trabajo y conflicto*. Madrid, Siglo XXI, pp. 241-250, y Carmen MOLINERO y Pere YSÀS (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid, Siglo XXI, pp. 77 y ss.

de todo el período), por los abusos de la patronal, como lo veremos más adelante, por el mantenimiento de unos exiguos salarios que apenas si seguían cubriendo las necesidades más inmediatas, y sobre todo, por el déficit de viviendas.

La llegada a la capital de estos trabajadores del interior de la provincia provocó, como decimos, un fuerte déficit de viviendas. Esta nueva población tuvo entonces que alojarse en las zonas periféricas de la ciudad, por lo que pronto aparecieron auténticos “barracones de obreros”, que con posterioridad se convertirían los barrios obreros granadinos por excelencia: Santa Juliana, La Chana, Zaidín, y La Virgencica.

El Consejo Provincial de Trabajadores se hizo eco de las deficiencias sociales y económicas mostradas por la población asalariada de Granada. En 1969 exponía como mediadas urgentes las siguientes:

1) La captación de productores y representantes sindicales, para que asistieran a las Escuelas Nacionales de Capacitación Social, a los cursos de Formación Social, Empresarial y Formación Empresarial y Cooperativa.

2) Que por el Ministerio de la Vivienda, Obra Sindical del Hogar o Autoridades Locales se construyeran viviendas de tipo social, con objeto de que desaparecieran los barracones de la Frigorífica, Santa Juliana, Chana, etc. y se mejorasen las condiciones de las viviendas de la Virgencica, en las que vivían los trabajadores damnificados en condiciones infrahumanas, y que estos barracones una vez desalojados fueran demolidos.

3) Defender como principio general, la libertad de negociación y la consiguiente descongelación salarial.

4) Vigilar el mantenimiento del nivel de los precios de los artículos que constituyen la llamada cesta de la compra.

5) Proteger a los trabajadores eventuales puesto que las empresas, con un palpable abuso de derecho, los mantenían en tal situación laboral año tras año, a fin de impedirles el que adquirieran el carácter de fijos en las mismas, problema que se agudizaba al máximo para los trabajadores cuya edad no les permitía iniciar otro tipo de actividades, y ni mucho menos enrolarse en la socorrida “aventura de la emigración”. Como solución a este problema se estimaba conseguir una norma que obligara a las empresas en el momento de producirse el despido por finalización de la eventualidad, a indemnizar al trabajador en cantidad proporcionada al tiempo que duraron sus servicios.

6) Promover cursos de Formación Profesional Acelerada para cubrir y atender las necesidades del futuro Polo de Desarrollo.

8) Tratar, por todos los medios, de que por parte de los empresarios se diera el más exacto cumplimiento a las disposiciones vigentes en materia laboral, sobre todo, respecto a la afiliación en la Seguridad Social.

9) Informar a todos los trabajadores sobre los beneficios que la legislación concedía, y que en muchos casos no llegaban a ser percibidos por su desconocimiento. Entre ellos se pueden destacar las cuestiones relativas al Plus Familiar, Seguro de Desempleo, Prestaciones de Nupcialidad y Natalidad, Asistencia Sanitaria, Becas para estudios concedidas por la Organización Sindical

y Becas en Universidades Laborales¹⁵⁸.

3. 3. Las condiciones de vida de las clases trabajadoras: evolución de los precios y poder adquisitivo. La precaria y deficitaria cesta de la compra.

En el siguiente apartado nuestro propósito es realizar una aproximación análisis a la evolución seguida por los precios y por el coste de la vida en la provincia de Granada, y su repercusión en el poder adquisitivo de uno de los colectivos sociales más importantes y representativos de la capital granadina, el peón de la industria y de los transportes.

La elección de este colectivo obrero responde a varias circunstancias. La primera se debe a la dificultad que supone realizar un seguimiento de los salarios a partir de los años sesenta, y la segunda a que como indicábamos este colectivo constituye uno de los grupos sociales más importantes de la Granada de los años sesenta y setenta, sobrepasando en dichas fechas el 34 por 100 del conjunto social de la capital (34,07 por 100) y el 23 por 100 del resto de la provincia (23,77 por 100).

Cuadro IV. 39
Población activa en Granada según Profesión (1950-1970)
(En tantos por 100)

Profesión	Provincia			Capital		
	1950	1960	1970	1950	1960	1970
Profesiones liberales y técnicos	1,87	3,67	4,66	5,16	11,21	10,83
Personal directivo, administrativo y asimilado de la Administración Pública y de las Empresas	4,95	3,33	5,17	12,45	10,35	13,75
Comerciantes y vendedores	3,08	5,51	6,84	10,11	13,17	14,36
Personal de los servicios	8,32	5,58	8,23	20,99	15,88	17,34
Agricultores, ganaderos, silvicultores, pescadores y cazadores	66,38	62,10	49,02	16,25	9,06	4,78
Oficios diversos de la industria y transporte, peones no agrarios	12,71	16,14	23,77	31,99	34,16	34,07
Personas que no pueden ser clasificadas según la ocupación	1,44	2,74	1,02	0,21	3,36	1,97
Profesionales de las Fuerzas Armada	1,24	0,92	1,26	2,84	2,80	2,89
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FUENTE: Censos de la Población, años respectivos. Elaboración Propia.

La Ley de Convenios Colectivos (1958) introdujo una fuerte complejidad estructural en los salarios. Junto al salario base, los convenios colectivos introdujeron otros conceptos retributivos tales como pluses de convenio y de

¹⁵⁸

Memoria Anual de Actividades de la Organización Sindical de Granada, 1969. Archivo

puntualidad. A dichos complementos se le unieron también una amplia gama de premios relacionadas con las circunstancias del tipo de trabajo que se prestara (nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, navegación, o el llamado “plus de máquinas”). Existía también complementos personales como el de antigüedad, y por supuesto, los incentivos o primas a la producción que incrementaban, a través de una relación directa con el rendimiento del trabajador, la retribución obtenida a jornada y rendimiento normal¹⁵⁹. Con el nuevo sistema de retribución se daba repuesta al mismo tiempo a la presión de los empresarios que reclamaban la introducción de un sistema de remuneración que permitieran e hicieran posible incrementar la producción ante la cada vez más evidente inadecuación de las Reglamentaciones de Trabajo.

Junto a la complejidad de la estructura del sistema salarial, se produce también un incremento de las diferencias salariales, haciendo este sistema mucho más heterogéneo respecto a la etapa anterior. La diferenciación salarial puede ser explicada, según los distintos trabajos desarrollados sobre esta cuestión, por tres fenómenos distintos:

a) por niveles de cualificación y categorías profesionales. Tal y como expuso Juan Badosa, desde 1964 hasta 1976 se observó un continuo incremento diferencial de la retribución media de entre los distintos trabajadores de la industria en función de su nivel de cualificación. De esta forma las diferencias salariales de los niveles de mano de obra de alta cualificación (jefes de equipo, oficiales de 1ª) y operarios cualificados (oficiales de 2ª y 3ª), respecto a la mano de obra semicualificada (peones especializados) y no cualificada (peones), así como la retribución del personal administrativo medio con relación a los obreros manuales no cualificados, se mantuvo estable y por tanto en continua apertura a lo largo del período considerado¹⁶⁰, todo lo contrario de lo que ocurrió al comparar la retribución media entre el segundo nivel de cualificación y la mano de obra semicualificada, donde se observó una tendencia diferencial al cierre (al pasar su valor de 1,08 en 1964 a 1,0 en 1976) y por consiguiente mucho más igualitaria.

Cuadro IV. 40							
Salarios. Diferencias salariales en España en el sector secundario, 1964-1976							
	1964	1966	1968	1970	1972	1974	1976
Jefes equipo-Oficiales 1ª/ Peones	1,56	1,54	1,55	1,58	1,55	1,52	1,52
Oficiales 2ª y 3ª/ Peones	1,27	1,27	1,27	1,29	1,29	1,28	1,29
Oficiales 2ª y 3ª/ Peones especialistas	1,08	1,07	1,07	1,05	1,03	1,04	1,00

General de la Administración.

¹⁵⁹ Cfr. Ángel SERRANO y José Luis MALO DE MOLINA (1979): *Salarios y mercado de trabajo en España*. Madrid, H. Blume, pp. 65 y ss.

¹⁶⁰ Cfr. Juan BADOSA (1979): “Estructura salarial y el funcionamiento del mercado de trabajo en España”, en *Información Comercial Española*, n.º. 553, pp. 43-50, y (1987): “Estructura salarial y el funcionamiento del mercado de trabajo en España”, en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 473-488.

Administrativos/ Peones	1,82	1,82	1,82	1,90	1,75	1,60	1,52
----------------------------	------	------	------	------	------	------	------

FUENTE: Juan BADOSA (1987): "Estructura salarial y el funcionamiento del mercado de trabajo en España", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 473-488, p. 475.

Así el bajo peso de obreros cualificados y peones, sobre todo de estos últimos, dadas las diferencias salariales con otras categorías, explica las altas retribuciones medias registradas en los bancos, compañías de seguros, sector energético y en menor medida, el químico. Contrariamente, el alto porcentaje de estas categorías en los sectores de la madera, construcción, cuero, calzado, confección y textil, determina sus bajos niveles salariales¹⁶¹.

b) por las desigualdades interindustriales, interempresariales e intersectoriales. Tres grupos de factores pueden explicar las diferencias interindustriales¹⁶². La primera hace referencia a las características generales del mercado de trabajo español, bien de orden institucional (tales como la regulación legal sobre el despido y contratación, seguro de desempleo, etc.), bien de orden económico (los procesos de búsqueda de información por parte de los diversos agentes, el papel económico de los sindicatos, las maneras en cómo el mercado de trabajo recoge las tensiones y desequilibrios surgidos en otros mercados, etc.). La segunda a la organización interna de las empresas. El hecho de que las empresas difieran sensiblemente entre sí a la hora de asimilar y ajustarse ante fenómenos como cambios en la demanda, innovaciones técnicas, restricciones en la oferta de "inputs" o competencia extranjera, se traducirá plausiblemente en distintos ritmos de crecimiento de los salarios tolerados por las empresas. Por último, otro grupo de factores que contribuyen a explicar diferencias salariales entre empresas o industrias es el que se refiere a la organización de los mercados de productos y las formas de competencia entre empresas. Comparando la evolución salarial de determinado nivel de cualificación de mano de obra entre distintas empresas pertenecientes a industrias caracterizadas por formas de

¹⁶¹ Cfr. Felipe SÁEZ FERNÁNDEZ (1980): "Consideraciones sobre el comportamiento sectorial de los salarios respecto a la productividad y empleo en el mercado de trabajo español", en *Revista de Trabajo*, nº. 59-60, pp. 39-71; y (1987): "Consideraciones sobre el comportamiento sectorial de los salarios respecto a la productividad y empleo en el mercado de trabajo español", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 553-581, p. 557.

¹⁶¹ Sin embargo y a pesar de la evolución indicada, las diferencias no fueron lo suficientemente sustanciales como para alterar las posiciones de algunas ramas en la escala general de retribuciones, de modo que los salarios más altos continuaron correspondiendo a los sectores de instituciones financieras y seguros, dentro de los servicios, seguidos por la energía y minería del carbón, en la industria; mientras que los más bajos al textil, madera y calzado, además del comercio en general. Cfr. Felipe SÁEZ FERNÁNDEZ (1987): "Consideraciones sobre el comportamiento sectorial de los salarios respecto a la productividad y empleo en el mercado de trabajo español", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 553-581, p. 558.

¹⁶² Cfr. Fernando MARAVALL (1981): "Organización industrial y estructura salarial: un análisis del caso español", en *Información Comercial Española*, nº. 570; y (1987): "Organización industrial y estructura salarial: un análisis del caso español", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 491-508, p. 493.

competencia diferentes, cabe imaginar diferencias salariales notables. Ésto puede deberse, entre otras razones, a que las industrias monopolistas, por generar en general beneficios superiores a las competitivas, retribuyen a sus trabajadores en una mayor cuantía, participando éstos en las rentas del monopolio. Además, las industrias monopolistas, al poder trasladar más fácilmente que las competitivas las elevaciones de costes sobre los consumidores, serán más propensas a las elevaciones salariales.

Estos factores explican por tanto las diferencias intersectoriales. A nivel intersectorial, las diferencias salariales fueron evidentes hasta el inicio de la crisis económica de los setenta, momento en el que asistimos a una inversión de la tendencia observada hasta ese momento¹⁶³. Hasta el inicio de la crisis económica en 1974, buena parte de los sectores que percibían los salarios más altos (energía, carbón, caucho, derivados del carbón y petróleo) registraron un mayor aumento en sus retribuciones, a la vez que una parte de los de retribuciones más bajas experimentaron también menores salarios (calzado, madera, textil, alimentación, comercio, etc.). Contrariamente a lo ocurrido en esos años, a partir de 1974 se produjo, como decimos, un cambio en la tendencia: son los sectores de retribuciones más bajas quienes tienen mayores aumentos salariales, a la vez que menores los de salarios superiores, explicándose este fenómeno por las caídas más fuertes de productividad experimentadas en dichos sectores¹⁶⁴.

Ésto queda también expresado en la evolución de los abanicos salariales. Tomando los valores máximos y mínimos de los diferentes sectores de actividad, observamos que a lo largo del período 1963-1970, el abanico salarial tiende a crecer al pasar de 2,7 a 3,2 respectivamente, para estabilizarse a partir de dicha fecha y reducirse a mediados de los setenta como consecuencia de la reducción salarial sufrida por los sectores que hasta ese momento había recibido los salarios más altos, mientras que fueron los sectores con salarios más bajos quienes obtuvieron alzas superiores, lo que explica que las diferencias se cerraran en esos años.

Cuadro IV. 40

Salarios. Diferenciales de salarios por sectores económicos en España (referidos a salarios máximos y mínimos), 1963-1978

¹⁶³ Cfr. Felipe SÁEZ FERNÁNDEZ (1980): "Consideraciones sobre el comportamiento sectorial de los salarios respecto a la productividad y empleo en el mercado de trabajo español", en *Revista de Trabajo*, nº. 59-60, pp. 39-71; y (1987): "Consideraciones sobre el comportamiento sectorial de los salarios respecto a la productividad y empleo en el mercado de trabajo español", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 553-581, p. 557.

¹⁶⁴ Sin embargo y a pesar de la evolución indicada, las diferencias no fueron lo suficientemente sustanciales como para alterar las posiciones de algunas ramas en la escala general de retribuciones, de modo que los salarios más altos continuaron correspondiendo a los sectores de instituciones financieras y seguros, dentro de los servicios, seguidos por la energía y minería del carbón, en la industria; mientras que los más bajos al textil, madera y calzado, además del comercio en general. Cfr. Felipe SÁEZ FERNÁNDEZ (1987): "Consideraciones sobre el comportamiento sectorial de los salarios respecto a la productividad y empleo en el mercado de trabajo español", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 553-581, p. 558.

Años	Diferencial
1963	2,7
1964	2,8
1965	2,8
1966	2,9
1967	3,1
1968	3,1
1969	3,1
1970	3,2
1971	3,2
1972	3,2
1973	3,2
1974	3,1
1975	3,2
1976	2,9
1977	2,6
1978	2,4

FUENTE: Felipe SÁEZ FERNÁNDEZ (1987): "Consideraciones sobre el comportamiento sectorial de los salarios respecto a la productividad y empleo en el mercado de trabajo español", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 553-581, p. 575.

c) por criterios geográficos. Con anterioridad al período que estamos analizando, las propias Reglamentaciones de Trabajo habían fijado diferentes salarios en función de las diversas zonas¹⁶⁵. La localización económica tras el Plan de Estabilización se convirtió desde entonces en un elemento determinante de las variaciones de los salarios en España¹⁶⁶. De esta forma, los salarios más altos, en consecuencia, se detectaron en aquellas provincias con gran oferta de empleo industrial y de servicios (Madrid, Barcelona, Baleares, Vizcaya, Álava, Alicante), allí donde la afluencia inmigrante y la expansión urbana provocaron fuertes concentraciones urbanas. Por contra, en las provincias de marcado éxodo emigrante y de fuerte carácter rural (Cuenca, Badajoz, Cáceres, Jaén, Teruel, Ciudad Real), los trabajadores obtuvieron unas remuneraciones más exiguas¹⁶⁷.

¹⁶⁵ Esto ha sido señalado por Babiano Mora en el caso de la Reglamentación de la Construcción. Dicho Reglamento distinguía tres zonas en los años cincuenta, y dos a partir de 1962. La primera comprendía a Madrid y sus alrededores, además de las provincias de Álava, Navarra, las ciudades de Sevilla, Valencia, Bilbao, Zaragoza, Oviedo, Gijón y Avilés y diversos municipios vizcaínos. La segunda zona abarcaba el resto del territorio nacional. Esta diferenciación geográfica también era objeto de una diferenciación salarial, de modo que el peón de la primera zona percibía 36 pesetas en 1962, y 33 el de la segunda, es decir, en la zona 1ª se cobraba un 9 por 100 más que en la segunda. Cfr. José BABIANO MORA (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI, p. 158.

¹⁶⁶ Junto a los factores geográficos, factores tales como un mayor o menor grado de concentración y antigüedad, así como el entorno industrial en que se desenvuelve, hacen que el nivel y la composición salarial de un mismo sector pueda presentar diferencias de unas a otras regiones. Un estudio ilustrativo de las diferencias geográficas de los salarios en España y de sus causas es el realizado por Antonio GARCÍA FERRER (1979): "Análisis de las diferencias interprovinciales de salarios en España: una aproximación Hedónica", en *Investigaciones Económicas*, nº. 10, septiembre-diciembre, pp. 65-88; (1987): "Análisis de las diferencias interprovinciales de salarios en España: una aproximación Hedónica", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 511-534.

¹⁶⁷ La distancia entre rentas salariales agrarias e industriales, así como los desequilibrios en la distribución de la renta se incrementaron en esos años (Cfr. Ramón TAMAMES (1965): *Problemas fundamentales de la agricultura española*. Madrid, ZYX, pp. 11-12). Con ello no queremos señalar que los salarios en el sector primario no se incrementaron, porque de hecho sí lo hicieron desde 1959. Hasta la aprobación del Plan de Estabilización, el índice de precios percibidos por los

agricultores se situó por encima del de los salarios. A partir de ahí, se invirtió la relación de comportamiento creciendo los salarios a mayor ritmo que los precios por los agricultores (Cfr. José Luis LEAL, Joaquín LEGUINA, José Manuel NAREDO y Luis TARRAFETA (1975): *La agricultura en el desarrollo capitalista español*. Madrid, Siglo XXI, pp. 37 y ss.). De esta forma, si en 1957 el índice de salarios era 100, en 1966 éste se situó en 332, fruto del importante éxodo rural observado desde mediados de los cincuenta (Cfr. Enrique BARÓN (1968): "Salarios, conflictos y coste de la vida", en *Cuadernos para el Diálogo*, nº. 9, p. 25).

Cuadro IV. 41
Salario anual medio por trabajador en las provincias con las tasas de
inmigración y emigración más altas (1957-1975)

	1957	1969	1975
Tasas de Inmigración más altas:			
Álava	48,5	164,0	469,7
Madrid	66,2	192,2	517,6
Barcelona	52,2	177,5	484,4
Vizcaya	69,9	196,4	532,8
Baleares	40,6	146,7	379,2
Alicante	26,8	133,1	373,6
Tasas de Emigración más altas:			
Cuenca	33,0	92,3	272,4
Badajoz	35,2	92,6	270,7
Cáceres	25,8	84,3	243,5
Jaén	21,5	88,6	294,9
Teruel	27,2	104,3	303,7
Ciudad Real	29,6	110,3	326,6

FUENTE: Antonio GARCÍA FERRER (1987): "Análisis de las diferencias interprovinciales de salarios en España: una aproximación Hedónica", Álvaro ESPINA, Lluís FINA y Felipe SÁEZ (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 511-534, p. 513.

La comparación del "salario hora" de los convenios colectivos provinciales para la industria de la construcción es un ejemplo de esta diferenciación geográfica. En él observamos que fueron las provincias de Madrid y Granada (en el caso de esta provincia la mayor retribución se debía a que el convenio de 1970, aquí incluido, fue precedido por la huelga de la construcción que terminó con la muerte de tres obreros por la represión policial) las que obtuvieron los salarios más elevados frente al resto de las provincias que hemos incluido (Sevilla, Jaén y Málaga) que presentan en las mismas categorías profesionales una retribución inferior.

Cuadro IV. 42
Salario Hora de los Convenios Colectivos Provinciales de la Construcción (1970)

	Granada	Jaén	Sevilla	Málaga	Madrid
Auxiliar Técnico Obra	36,14	-	31,83	28,69	38,38
Auxiliar Administrativo Obra	36,14	-	30,94	28,69	36,93
Listero	31,10	-	28,08	24,86	30,84
Almacenero de Obra	31,10	-	28,08	24,86	30,84
Almacenero General	31,10	-	29,51	25,82	32,61
Encargado de Obra	38,65	33,60	36,66	34,43	40,86
Capataz	35,25	29,33	32,73	34,05	37,41
Modelista	35,50	-	40,24	39,21	44,66
Adornista	35,50	-	35,70	33,47	39,58
Jefe de Taller	36,26	-	37,56	35,39	41,81
Contra maestre	36,26	-	34,70	32,52	38,89
Entibador	33,62	-	32,73	31,56	37,41
Barrenero	33,62	-	32,73	31,56	37,41
Oficial 1ª	33,62	26,02	30,94	30,60	36,46
Oficial 2ª	31,98	23,81	28,97	29,65	33,01
Ayudante	31,23	21,69	27,72	27,73	29,78

Peón Especializado	30,88	21,56	27,36	24,86	28,04
Peón	30,35	21,50	26,82	23,91	26,54
Pinche de 16 y 17 años	20,02	13,65	16,18	14,53	16,81
Pinche de 17 y 18 años	20,95	15,39	17,97	15,30	16,81
Aprendiz 1º de 14 años	15,08	8,62	11,89	9,18	10,62
Aprendiz 2º de 15 años	16,36	11,36	14,39	9,18	10,62
Aprendiz 3º de 16 años	20,37	14,25	17,43	14,53	16,81
Aprendiz 4º de 17 años	21,13	15,39	19,76	22,95	16,81

FUENTE: Convenios Colectivos Sindicales de la Construcción y Obras Públicas de Granada y Jaén, Málaga y Madrid 1970, Sevilla 1969.

Atendiendo por tanto a estas circunstancias nos fijaremos a continuación en la repercusión que el cambio económico tuvo sobre el trabajador "tipo" elegido para la provincia de Granada y en su capacidad de compra a través del salario real percibido en el que aparecen todos los complementos que se adicionaban al jornal base (pluses, premios, primas, etc.), así como en la evolución seguida en la provincia por los precios y el coste de la vida.

Empezando por esta última cuestión, la capital granadina a fines de los años sesenta continuó con la trayectoria que se había observado en los años precedentes, es decir, fuerte elevación de los precios superando ampliamente la media nacional.

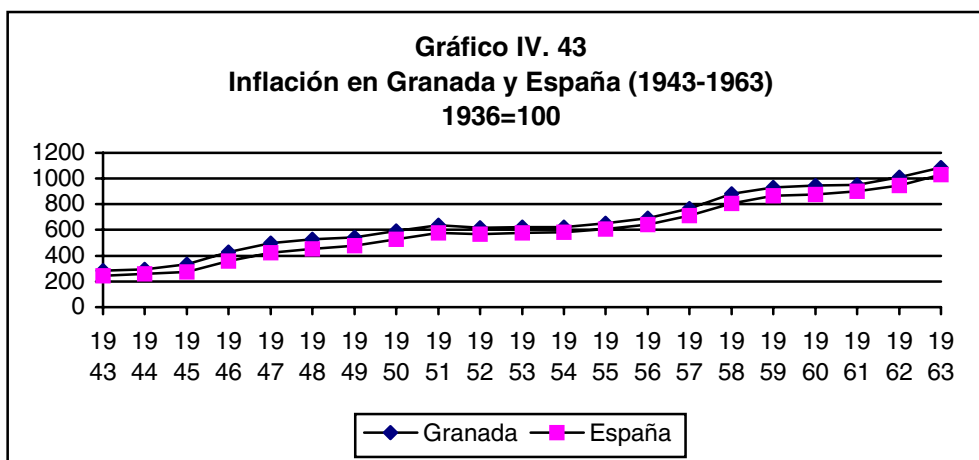
Para comprobar la elevación inflacionaria hemos utilizado la información elaborada por la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Granada sobre precios al por menor (Memorias Comerciales), y para España los datos del Consejo Superior de Cámaras de Comercio. Así mismo hemos utilizado los índices del coste de la vida extraídos de las Reseñas Estadísticas de la Provincia de Granada realizadas por el Instituto Nacional de Estadística para los años 1956, 1965 y 1974¹⁶⁸.

Hasta 1963 el desarrollo de la inflación de la capital granadina siguió la misma trayectoria alcista que el resto del país, sufriendo los mismos brotes inflacionistas de posguerra. Sólo en la década de los cincuenta pareció que esta tendencia fue más moderada coincidiendo con el ligero descenso ocurrido en el resto del país¹⁶⁹. Sin embargo a partir de 1955 se produjo un nuevo brote inflacionista en España debido al déficit público, la subida salarial de 1956, la rigidez de la oferta agraria y las condiciones monetarias permisivas. Los efectos de este nuevo incremento de los precios sobre la capital granadina no se hicieron

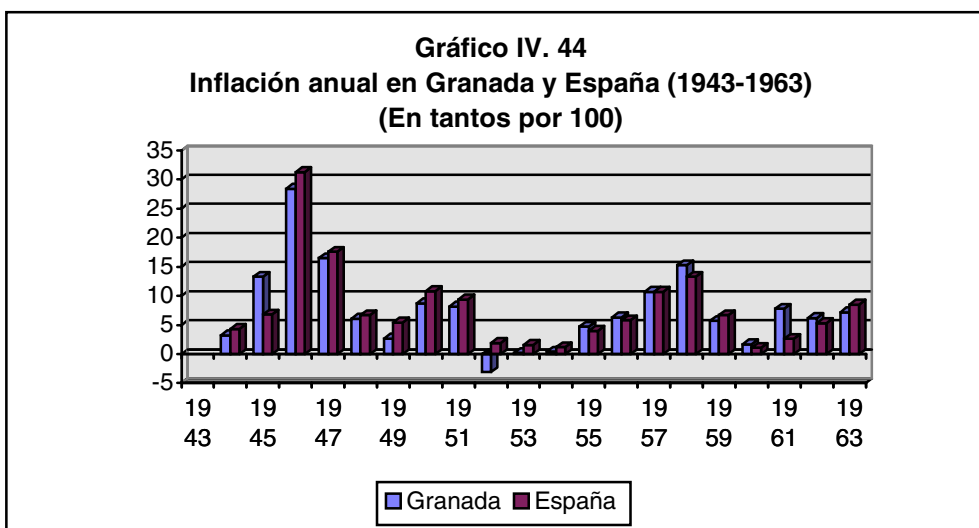
¹⁶⁸ Hemos de señalar que el Índice del Coste de la Vida, como indica Babiano Mora, es meramente indicativo y que el recurso al índice oficial debe realizarse con notables reparos, puesto que presenta una desviación a la baja con respecto al comportamiento real del denominado Coste de la Vida, debido a la inclusión por parte del INE de artículos de dudoso consumo por parte de los trabajadores. Cfr. José BABIANO MORA (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI, p. 161.

¹⁶⁹ La evolución de los precios a lo largo de la posguerra y primeros años de los cincuenta, como puso de manifiesto Manuel Jesús González, hizo que se distinguieran tres brotes fuertemente inflacionistas: 1941-1943 son los años de la inmediata posguerra, absolutamente dominados por la reconstrucción, donde existen índices de 13,3 por 100 anual; 1945-47, las malas cosechas y una actitud permisiva de la política monetaria explican el avance inflacionista hasta situarse en un 16,1 por 100 anual; y 1950-1951, bienio en el que el índice supera el 20 por 100 (23,1 por 100). Cfr. Jesús Manuel GONZÁLEZ (1979): *La economía política del franquismo (1940-1970)*. *Dirigismo, mercado y planificación*. Madrid, Tecnos, pp. 36-40.

esperar, traduciéndose esta tendencia en un nuevo distanciamiento, ahora mayor si cabe, de la línea evolutiva de los precios de la ciudad respecto al país, tendencia que se mantuvo a lo largo de toda la década de los sesenta.



FUENTE: Memorias Comerciales de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Granada.



FUENTE: Memorias Comerciales de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Granada.

Anualmente observamos cómo los años de la inmediata posguerra (especialmente los comprendidos entre 1944-1951) fueron los más duros tanto para la provincia como para el país debido a la fuerte tendencia inflacionaria, superándose los dos dígitos (salvo el bienio 1948-1949), y teniendo un techo máximo en 1946 del 28,4 y 31,3 por 100 respectivamente. Fueron los años del hambre y del racionamiento, marcados por las crisis bélicas, nacional e internacional. El aumento de los precios iniciado en 1944 ya no se detuvo hasta 1952 dando paso a un período de estabilidad que se extendió hasta 1954, momento en el que tuvo lugar una nueva tendencia alcista provocada por los desajustes internos de la economía¹⁷⁰. En 1957-1958, los datos inflacionarios

¹⁷⁰ Para el comportamiento de la inflación española en esos años puede consultarse junto al

alcanzaron otra vez los dos dígitos lo que se convierte en uno de los motores de la aprobación del Plan de Estabilización, y cuyos efectos se dejaron notar en 1960 cuando la inflación se situó en el 1 por 100. La década de los sesenta inauguró una fase que no presentó ninguna meseta de estancamiento en la inflación (sólo ésta se consiguió reducir como consecuencia de la aplicación de la política de rentas que trajo consigo la congelación salarial y por consiguiente la restricción del consumo), superándose el 5 por 100 lo que generó en un pendiente alcista permanente.

Según se desprenden de los trabajos realizados por la Vicesecretaría de la Organización Sindical de Granada sobre la evolución de los precios, en los años sesenta se asistió en esta provincia a un aumento vertiginoso de los artículos de consumo y de los artículos de uso y servicio¹⁷¹.

En lo que se refiere a los *bienes de consumo*, la Carne fue la más afectada por el incremento de los precios. La "ternera", tanto de primera como de segunda, vio subir de manera espectacular su precio, de modo que en 1965 éste aumentó en un 44 por 100 respecto a 1964, y en un 41 por 100 en 1967, no reduciéndose a un 25 por 100 hasta 1968 como consecuencia de la congelación de los precios decretada por el gobierno para ese año. Las "chuletas de cerdo" y el "jamón" aumentaron, aunque más moderadamente, su precio en 1965 en un 33 y 35 por 100 respectivamente con relación a 1964, mientras que el "pollo" mantuvo un precio estable a lo largo de todo el período considerado, incluso con una clara tendencia a la baja.

En cuanto a las Verduras y las Frutas, a pesar de las variaciones mostradas en esos años, se puede decir que en su conjunto registraron una tendencia al alza especialmente en el paso de 1967 a 1968, destacándose los tomates como el producto que más incrementó su precio (un 113 por 100 en 1968 respecto a 1964), seguidos de los limones (un 75 por 100), las naranjas y las lechugas (un 60 y un 52 por 100 respectivamente).

Lo mismo podemos decir de los productos considerados básicos en la alimentación de la mayor parte de la población: pescados, grasas, productos lácteos, cereales, legumbres y huevos. En todos ellos se produjo una tendencia al alza de los precios al final del período considerado como ocurrió con los boquerones, el tocino, la merluza y la mantequilla, así como con los garbanzos, alubias y el pan blanco.

Si atendemos a los *bienes de uso y consumo*, éstos experimentaron también un importante incremento de sus precios. Este fue el caso de algunos artículos de uso personal (vestido y calzado), artículos para el hogar (muebles y similares), y otros servicios (ocio y espectáculos), así como gastos relacionados con la vivienda (agua, teléfono), artículos todos ellos que a principios de los

mencionado Manuel Jesús González, R. ORTEGA (1972): "Precios y salarios industriales en España: un intento de aproximación", en *Moneda y Crédito*, nº. 123, y Enrique FUENTES QUINTANA (1993): "Tres decenios largos de la economía española en perspectiva", en José Luis Delgado (Dir.): *España, Economía*. Madrid, Espasa-Calpe, pp. 11-140.

¹⁷¹ Organización Sindical (1969): *Evolución de precios y coste de vida en Granada, de 1964 a 1969*. Granada, Consejo Económico Provincial, Gabinete Técnico. Ejemplar Mecanografiado.

setenta habían aumentado en más de un 50 por 100 respecto al inicio de la década anterior. En menor medida crecieron los precios de otros productos como los artículos para el hogar (electrodomésticos) y medios de transporte que lo hicieron por debajo del porcentaje antes indicado.

Cuadro IV. 45
Precio de los Artículos de Consumo. Productos Cárnicos (1964-1968)
1964 = 100

	Precio producto en pesetas 1964	1964	1965	1966	1967	1968
Tenera 1 Kg.	80,00	100	144	125	141	125
Chuletas de cerdo 1 Kg.	90,00	100	133	134	133	136
Pollo 1 Kg.	65,00	100	106	85	77	87
Jamón serrano 1 Kg.	260,00	100	117	135	135	135

FUENTE: Vicesecretaría de la Organización Sindical de Granada.

Cuadro IV. 46
Precio de los Artículos de Consumo. Verduras y Frutas (1964-1968)
1964 = 100

	Precio producto en pesetas 1964	1964	1965	1966	1967	1968
Patatas 1 Kg.	4,65	100	125	139	83	123
Acelgas 1 Kg.	6,10	100	84	94	131	123
Lechugas 1 Kg.	7,50	100	90	110	130	152
Tomates 1 kg.	5,50	100	171	191	178	213
Limones 1 Kg.	3,00	100	106	122	144	175
Manzanas 1Kg.	13,50	100	85	112	134	104
Naranjas 1Kg.	8,00	100	125	118	134	160
Plátanos 1Kg.	17,00	100	112	125	132	142

FUENTE: Vicesecretaría de la Organización Sindical de Granada.

Cuadro IV. 47
Precio de los Artículos de Consumo. Pescado, grasas, productos lácteos, cereales, legumbres y huevos (1964-1968)
1964 = 100

	Precio producto en pesetas 1964	1964	1965	1966	1967	1968
Boquerones 1 Kg.	15,50	100	95	15	129	142
Merluza fresca 1 Kg.	56,00	100	116	139	152	148
Aceite de oliva 1 L.	32,50	100	108	108	111	117
Tocino fresco 1 Kg.	20,00	100	130	130	130	130
Leche 1 L.	8,15	100	100	105	111	118
Mantequilla 1 Kg.	90,00	100	121	118	122	122
Pan blanco 1 Kg.	8,50	100	100	100	100	129
Arroz 1 Kg.	12,40	100	106	106	106	106
Alubias blancas 1 Kg.	17,00	100	106	112	138	141
Garbanzos 1 Kg.	16,50	100	119	142	133	127
Huevos 1 docena	33,50	100	109	92	97	94

FUENTE: Vicesecretaría de la Organización Sindical de Granada.

Cuadro IV. 48
Precio de los Artículos de Uso y Servicio (1964-1968)
1964 = 100

	Precio artículo en pesetas 1964	1964	1965	1966	1967	1968
<i>Artículos Uso Personal</i>						
Traje caballero	1.375,00	100	131	131	131	131
Camisa caballero	235,00	100	94	128	128	128
Slip caballero	40,00	100	100	125	125	137
Pijama caballero	210,00	100	130	197	226	262
Vestido lana señora	875,00	100	112	114	114	114
Vestido algodón señora	450,00	100	106	111	111	111
Ropa interior señora	278,00	100	104	107	89	89
Pijama señora	290,00	100	100	103	114	114
Zapatos caballero	202,00	100	173	186	210	210
Zapatos señora	227,00	100	132	154	154	176
<i>Artículos para el Hogar</i>						
Cama matrimonio	945,00	100	154	169	186	196
Colchón de muelles	1.220,00	100	111	111	145	145
Mesa de comedor	1.000,00	100	100	130	143	170
Silla	450,00	100	102	102	102	102
Sábana	155,00	100	116	116	116	116
Manta	385,00	100	100	104	113	113
Lavadora eléctrica	4.660,00	100	90	90	101	101
Nevera	13.500,00	100	83	83	96	96
Transistor	1.800,00	100	100	144	144	144
Televisor	16.454,00	100	100	100	100	100
<i>Medios de Transporte</i>						
Bicicleta	1.935,00	100	100	100	100	104
Coche utilitario	63.200,00	100	100	100	100	100
Transporte autobús	1,20	100	100	125	125	125
<i>Vivienda</i>						
Alquiler vivienda	1.500,00	100	100	100	125	125
Gas butano	122,00	100	100	100	100	100
Energía eléctrica kw	2,58	100	100	100	102	102
Agua corriente m ³	1,87	100	100	100	100	160
Cuota mensual teléfono	60,00	100	100	189	189	189
<i>Otros bienes y servicios</i>						
Cine	15,00	100	167	167	167	167
Tabaco	6,00	100	100	100	117	117

FUENTE: Vicesecretaría de la Organización Sindical de Granada.

El aumento de los alimentos así como de los bienes de uso y consumo, determinó una evolución alcista del coste de la vida en la capital granadina. Al igual que en los años de la inmediata posguerra, hasta 1963 la alimentación y el vestido fueron los componentes que experimentaron una mayor tendencia alcista en la evolución de sus precios. Unos y otro se situaron por encima del índice general, mientras que muy por debajo de éste encontramos los gastos generales, vivienda y gasto de la casa.

La situación cambió de manera destacada a principios de los setenta. El vestido siguió siendo el componente con una evolución más alcista en sus precios, pero ahora, la alimentación cae por debajo del índice general, aumentando por encima de éste los gastos generales que hacían referencia a cuestiones tan variadas como: servicios médicos y conservación de la salud, transportes y

comunicaciones, esparcimiento, deporte y cultura, enseñanza, y otros bienes de consumo como espectáculos y ocio, artículo todos ellos que comenzaban a ser demandados cada vez con mayor insistencia por la nueva sociedad de consumo que habían empezado a configurarse en los años precedentes.

Cuadro IV. 49
Coste de la Vida en la capital granadina, 1943-1963
1936 = 100

Años	Grupos					Índice General
	Alimentación	Vestido	Vivienda	Gastos de la casa	Gastos Generales	
1943	369,4	338,5	148,1	239,1	177,8	284,3
1944	370,1	367,6	166,3	257,4	181,6	293,4
1945	430,3	412,8	175,1	278,1	179,9	332,5
1946	584,8	504,0	187,5	318,3	236,1	427,0
1947	681,0	607,4	218,5	353,8	282,3	497,8
1948	710,0	749,5	222,2	385,2	302,5	528,5
1949	718,9	773,4	236,1	406,4	340,2	543,2
1950	773,4	810,3	227,8	441,0	384,4	590,5
1951	840,4	884,3	277,8	492,5	445,8	639,3
1952	783,3	919,7	298,7	467,6	482,1	619,2
1953	659,7	962,7	326,4	467,6	501,0	620,5
1954	757,3	999,1	333,3	471,3	506,8	623,1
1955	805,0	1.011,1	336,8	495,9	528,7	652,9
1956	877,6	1.020,2	338,0	522,0	547,2	694,3
1957	980,1	1.082,7	359,2	616,6	605,0	768,9
1958	1.145,8	1.167,3	389,8	724,2	662,2	880,7
1959	1.216,8	1.256,2	395,0	752,5	715,9	931,1
1960	1.230,8	1.292,5	395,3	773,4	769,3	947,0
1961	1.217,1	1.230,3	397,9	709,7	803,2	951,1
1962	1.297,0	1.327,2	425,1	728,5	850,2	1.010,1
1963	1.397,8	1.489,4	431,5	767,6	890,6	1.083,2

FUENTE: Reseña Estadística de la Provincia de Granada, 1956 y 1965. Instituto Nacional de Estadística. Elaboración Propia.

Cuadro IV. 50
Coste de la Vida en Granada capital, 1970-1975
1968 = 100

Años	Grupos					Índice General
	Alimentación	Vestido	Vivienda	Gastos de la casa	Gastos Generales	
1970	105,4	120,4	106,7	107,0	114,4	110,1
1971	117,0	130,4	111,8	114,8	127,7	120,9
1972	127,8	145,0	119,7	121,3	136,4	131,2
1973	142,7	162,6	132,7	128,4	147,2	144,8
1974	161,5	188,7	146,8	151,2	169,6	165,6
1975	186,7	211,5	161,3	180,9	200,4	191,0

FUENTE: Reseña Estadística de la Provincia de Granada, 1974. Instituto Nacional de Estadística. Elaboración Propia.

En efecto, tal y como nos revelan las encuestas de presupuestos familiares, y los trabajos que sobre esta cuestión se han realizado para insistir en el importante cambio registrado por la sociedad española a fines de los años

sesenta¹⁷², los gastos destinados a los artículos de consumo tradicional (alimentación, vestido y calzado) comenzaban a reducirse en favor de aquéllos otros incluidos en gastos generales o diversos y que estarían relacionados con los nuevos bienes de consumo. En su conjunto, por tanto, cada vez es menor la parte del presupuesto familiar destinada a cubrir los gastos imprescindibles de subsistencia, y mayor la que es dedicada a la adquisición de estos bienes.

Si analizamos la distribución de los gastos anuales en los hogares andaluces y granadinos a mediados de los setenta, observamos que a diferencia de lo que ocurría para el conjunto del país, los gastos destinados a alimentación seguían representando un amplio porcentaje de los gastos totales (más de la mitad en el caso de la provincia de Granada). Sin embargo, los gastos diversos, aparecen ya como el segundo componente de los gastos anuales y a bastante distancia en los dos casos (Andalucía y Granada) del resto de los componentes. Los porcentajes presentados por el resto de los componentes del presupuesto de consumo, muestran unos valores similares a los de España, a excepción de los Gasto de la Casa (muebles, accesorios, enseres domésticos, gastos de entretenimiento del hogar y servicios) que se sitúan por debajo de la media española.

Estas claras diferencias en la distribución del gasto de la región andaluza respecto a España, estarían relacionadas con la precaria evolución que como veíamos en su momento había seguido la renta per cápita por habitante en Andalucía, muy por debajo de la del resto del país, de modo que la mayor parte del presupuesto familiar se destinaría fundamentalmente hacia la alimentación y otros bienes de primera necesidad.

Cuadro IV. 51
Presupuesto de Consumo Medio en Granada, Andalucía y España (1974)
(en tantos por 100)

	Granada	Andalucía	España
Alimentación	50,85	48,13	38,00
Vestido y Calzado	7,53	7,25	7,70
Vivienda	12,93	14,20	12,00
Gastos Casa	6,97	7,45	10,70
Gastos Diversos	21,71	22,97	31,60

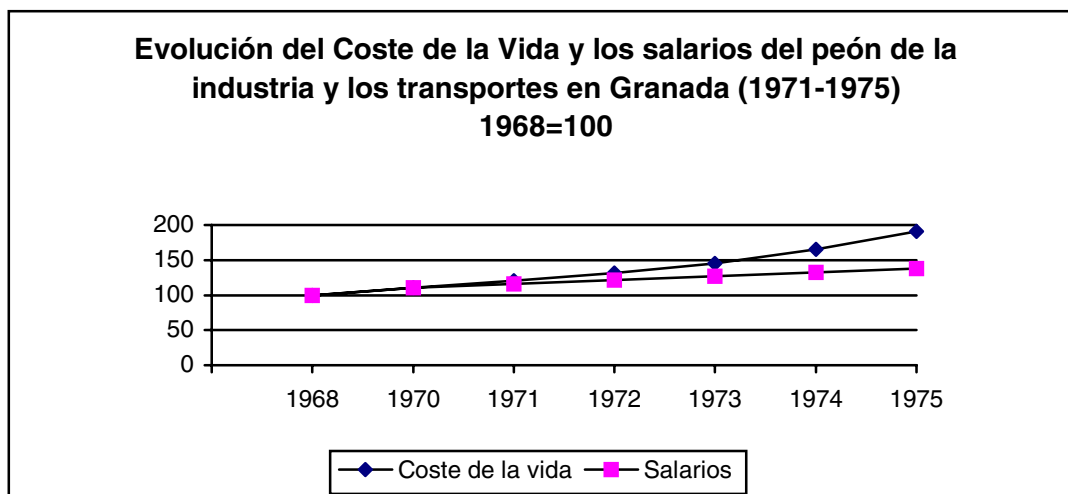
FUENTE: Encuesta de Presupuestos Familiares, INE. Elaboración Propia.

La evolución del salario real del trabajador "tipo" elegido a lo largo de la primera mitad de los setenta así lo constata. Si comparamos la evolución seguida por el salario del peón de la industria y los transportes de la provincia de Granada

¹⁷² Este es el caso de Rafael LÓPEZ PINTOR (1981): *Las bases sociales de la democracia española*. Madrid, Fundación Humanismo y Democracia; Víctor PÉREZ DÍAZ (1987): *El retorno a la sociedad civil*. Madrid, Instituto de Estudios Económicos; y por su puesto los realizados por José Félix TEZANOS (1978): *Estructura de clases y conflictos de poder en la España posfranquista*. Madrid, Edicusa; (1982): *¿Crisis de la conciencia obrera?*. Madrid, Mezquita; (1984): "Cambio social y modernización en la España actual", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº. 28, octubre-diciembre; (1987): "Transformaciones en la estructura social española", en F. Hernández y F. Mercadé: *Estructuras sociales y cuestión nacional en España*. Barcelona, Ariel; y (1993): "Modernización y cambio social en España", en José Félix Tezanos, Ramón Cotarelo y Andrés de Blas (Eds): *La transición democrática española*. Madrid, Sistema, pp. 63-115.

con la observada para la evolución del coste de la vida en esos mismos años comprobamos que el salario percibido por éste quedaba totalmente eclipsado por el crecimiento a pasos agigantados de los precios.

Gráfico IV. 52



FUENTE: Memorias de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Granada, y Reseñas Estadísticas de la provincia, años respectivos. Elaboración Propia.

No cabe duda que los controles salariales decretados por el gobierno a lo largo de los años sesenta (desde diciembre de 1965 hasta noviembre de 1967 se limitó el crecimiento de los salarios monetarios al 8 por 100, medida que fue seguida por la suspensión de la negociación colectiva y la congelación salarial hasta finales de 1968, y por la nueva congelación salarial de 1969 que determinaba un incremento de los salarios nominales en un 5,9 por 100)¹⁷³ y setenta (en noviembre de 1973 se decretó un tope al crecimiento de los salarios nominales en la tasa de inflación oficial de ese año fijada en un 15 por 100, estando vigente dicho tope a lo largo de 1974; en abril de 1975 se estableció una nueva limitación al crecimiento de los salarios que se prolongó hasta el 31 de diciembre de 1976, en esta ocasión los aumentos pactados en los convenios colectivos no debían exceder del porcentaje de aumento del coste de la vida en los 12 meses anteriores a la negociación)¹⁷⁴, dañaron enormemente el poder adquisitivo de un importante porcentaje de la población granadina. Más aún si tenemos en cuenta que por debajo del salario seleccionado (peones) existía otros de menor cuantía, y si consideramos que los salarios percibidos por el trabajador agrícola se asimilaba en gran medida al obrero "tipo" elegido y cuya representación sobre el total de la población activa en 1970 era del 49,02 por 100 en la provincia de Granada. Las horas extraordinarias se convirtieron así en uno de los medios más eficaces para poder incrementar los ingresos, y el coste que los obreros hubieron de pagar para poder tener acceso los múltiples bienes de consumo aparecidos en el mercado. Tal y como podemos comprobar en el cuadro siguiente el tiempo invertido por los trabajadores granadinos de la industria y los

¹⁷³ Cfr. Raimundo POVEDA ANADÓN (1987): "El control de precios y rentas en España", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 819-837.

¹⁷⁴ Cfr. Juan R. CUADRADO ROURA y José VILLENA PEÑA (1987): "La política de rentas en España", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 841-

transportes para hacerse con productos, muchos de ellos imprescindibles como los referidos a la alimentación, fue mucho mayor a los de sus homólogos españoles y mucho más respecto a los obreros europeos de la industria.

Cuadro IV. 53
Precios en horas de trabajo en Alemania, Italia, España y Granada (1970)

Producto	Alemania	Italia	España	Granada*
Pan (500 gramos)	8'	10'	11'	18'
Ternera (1Kg)	1h 51'	3h 48'	5h 43'	5' 40
Huevos (media docena)	12'	22'	31'	51'
Patatas (1Kg)	4'	8'	9'	19'
Televisor	103h 42'	225h 55'	494h 10'	1.073h 20'
Lavadora	161h 40'	180h 16'	944h 46'	253h 51'
Nevera	37h 50'	65h 28'	141h 22'	700h
Coche	1.075h 29'	1.716h 53'	4.065h 3'	3.416h 2'
Consulta médica privada	2h 6'	3h 53'	5h 36'	13h 51'

(*) 1968

FUENTE: *Luchas Obreras*, 17 de marzo, citado por Sebastian BALFOUR (1994): *La dictadura, los trabajadores y la ciudad. El movimiento obrero en el área metropolitana de Barcelona (1939-1988)*. Valencia, Alfons El Magnànim, p. 76.

Podemos concluir por tanto, que el sistema salarial que se configuró tras la aprobación de la ley de convenios colectivos y el Plan de Estabilización, siguió siendo claramente regresivo para los intereses de los trabajadores, y muy beneficioso para el capital. Por un lado, la introducción del Salario Mínimo Interprofesional a partir de 1963 tenía como función principal fijar bajos niveles salariales susceptibles de ser aumentados con el rendimiento y la intensificación del trabajo a través de horas extraordinarias¹⁷⁵. Por otro la aplicación de la política de rentas se convirtió en un valioso instrumento de contención salarial. Fueron por estas circunstancias por las que la participación de los salarios españoles en el Producto Interior Bruto apenas aumentó en esos años, manteniendo entre 1960-1975 una tendencia estable¹⁷⁶, desligándose así del comportamiento observado en el resto de los países de la OCDE donde los salarios crecieron por encima de la productividad, mientras que España esta diferencia fue mucho más reducida¹⁷⁷.

858.

¹⁷⁵ La cuantía del Salario Mínimo Interprofesional se situó en un primer momento en 60 pesetas, posteriormente esta cuantía se elevó a 84 pesetas en 1966, 120 en 1970 y 280 en 1975, incrementos que no dejaron de causar un fuerte descontento entre los obreros españoles. Cfr. Carmen BENITO DEL POZO (1993): *La clase obrera asturiana durante el franquismo*. Madrid, Siglo XXI, pp. 265-266; y I. CRUZ y Ángel SERRANO (1975): "La evolución global del año", en Muñoz, Roldán y García Delgado: *La economía española, 1973*. Madrid, pp. 184-185.

¹⁷⁶ Como ha puesto de manifiesto Roberto Carballo la participación de los salarios en la renta nacional tuvo un carácter regresivo por cuanto ésta era en 1960 era del 49,7 por 100 y en 1974 de 48,9 por 100, lo que hizo que la tasa de ganancia en esos años fuera muy elevada. Cfr. Roberto CARBALLO (1976): "Salarios", en Anuario de las relaciones laborales en España 1975. Madrid, Ediciones de la Torre, pp. 223-243; y (1981): "Crisis económica, sistema salarial y trabajadores", en Roberto Carballo, Antonio García Temprano y José A. Moral Santín (Eds): *Crecimiento económico y crisis estructural en España (1959-1980)*. Madrid, Akal, pp. 89-99. Sobre esta cuestión véase también Luis TOHARIA CORTÉS (1987): "La distribución funcional de la renta en España (1973-1984)", en Álvaro Espina, Lluís Fina y Felipe Sáez (Comps): *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 841-858, quien establece la siguiente evolución de la participación de los salarios y sueldos en la Renta Nacional: 1973=50,1, 1974=49,9, 1975=50,5, 1976=51,0.

¹⁷⁷ Cfr. J. ALBARRACÍN (1979): "Empleo, productividad y actividad económica", en

En el caso de Andalucía los años del 'desarrollismo' se saldaron con un retroceso de la región respecto al conjunto del país¹⁷⁸. En 1955 la renta per cápita andaluza sumaba 7.900 pesetas y la media nacional 11.195 pesetas, existía una diferencia negativa de 3.295 pesetas. En 1960 esa diferencia era de 5.351 pesetas; en junio de 1964, primer año del Plan de Desarrollo, de 11.609 pesetas, y en 1969, a mediados del II Plan de Desarrollo, de 19.157. No hay duda respecto al progresivo alejamiento de Andalucía de la media española, lo que se reflejó en las posiciones ocupadas por las diversas provincias.

Cuadro IV. 54
Rentas Per Cápita de Andalucía (1955-1969)

Provincias	1955	(*)	1960	(*)	1964	(*)	1969	(*)	Diferencia 1955-1969
Almería	5.887	49	9.575	49	16.025	50	28.763	49	+ 22.876
Cádiz	9.743	23	13.919	27	21.668	34	40.628	34	+ 30.885
Córdoba	7.974	35	13.907	28	18.776	44	35.400	42	+ 27.426
Granada	5.513	50	9.591	48	17.336	46	31.192	46	+ 25.679
Huelva	9.616	24	13.882	29	21.180	39	37.122	40	+ 27.506
Jaén	6.171	47	13.205	32	16.153	49	29.784	48	+ 23.613
Málaga	7.204	39	11.983	41	21.595	35	37.595	38	+ 30.391
Sevilla	11.098	17	15.591	20	22.683	30	41.461	33	+ 30.363
España	11.195		18.057		31.036		54.760		+ 43.565

(*) Lugar ocupado por cada provincia en la relación nacional.

FUENTE: Banco de Bilbao, Renta Nacional de España de los años citados.