

DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES
EN LA INDUSTRIA DE CONSERVAS VEGETALES, 1939-1975

*Domingo Antonio Manzanares Martínez**

RESUMEN:

Este artículo analiza el proceso de determinación de los salarios en el sector de las conservas vegetales en España durante la dictadura franquista. Se estudia la política salarial establecida por el Estado entre los años 1939-1975, así como la evolución y composición de los salarios para las distintas categorías profesionales dedicadas a la fabricación en esta actividad industrial, diferenciando, a su vez, entre las retribuciones de los hombres y de las mujeres.

PALABRAS CLAVE:

Conservas vegetales. Franquismo y política salarial. Salarios. Relaciones laborales.

ABSTRACT:

This paper analyses the wage policy in vegetables canning industry sector in Spain during Franco's regime. Wage policy established by the government from

* Profesor Titular de Escuela Universitaria de Historia e Instituciones Económicas. Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia • dmanzana@um.es.

1939 to 1975 is studied, as well as its evolution and composition for different professional levels in this sector. Results are shown comparing men and women.

KEY WORDS:

Vegetables canning industry. Franco's Dictatorship and wage policy. Wages. Industrial relations.

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene por objeto explicar el proceso de determinación de los salarios y su evolución en el sector de las conservas vegetales durante la dictadura franquista. El estudio se plantea a escala nacional, con algunas referencias a Murcia, una región en la que históricamente el peso de esta actividad ha sido y es muy significativo. Se centra en la evolución y composición de los salarios de las categorías profesionales dedicadas a la fabricación, ya que en ellas está el núcleo más importante de la mano de obra que se emplea, ya sea como trabajadores fijos o como eventuales, siendo la fuerza de trabajo en estas categorías mayoritariamente femenina y la eventualidad su rasgo fundamental.

El período elegido para este trabajo se circunscribe a los años que van entre 1939 y 1975, etapa claramente acotada en términos políticos y socioeconómicos, en la que la intervención del Estado en sus diversas formas determinó la estructura general de fijación de los salarios. Se trata de un contexto institucional donde se prohíbe legalmente la libertad de sindicación obrera y el derecho a la huelga de los trabajadores, lo que significa que se elimina la posibilidad de una negociación libre para el establecimiento de las condiciones salariales, y en el que se ejerce una fuerte intervención del gobierno que actúa bajo los principios del corporativismo y una represión declarada en los casos de trasgresión de las normas establecidas. Este período se subdivide, a su vez, en dos etapas: antes y después de 1958. En la primera de ellas, las condiciones del trabajo se fijan mediante reglamentaciones laborales en los diversos sectores y, en la segunda etapa, la ley de convenios colectivos sindicales de 1958 constituye el comienzo de un nuevo sistema que responde a las necesidades de liberalización de la economía española, desarrollándose un método de determinación de los salarios más flexible que el anterior. Por tanto, se puede hablar de un primer franquismo intervencionista y un segundo franquismo que autoriza la negociación tutelada, vigilada o "*sui generis*", como la definen los laboristas.

Para delimitar el proceso de fijación de los salarios y su evolución en las conservas vegetales se ha acudido a la bibliografía y fuentes disponibles. Se ha recurrido a la

literatura económica¹ y del derecho del trabajo², que ha estudiado el funcionamiento de los salarios en España desde dos perspectivas diferentes al tiempo que complementarias, la óptica económica y la institucional y jurídico-salarial, además de la literatura histórica³. Respecto de las fuentes, el problema es mayor. No ha sido posible acceder a fuentes empresariales del sector y la estadística oficial de salarios de España (salarios agrarios del Ministerio de Agricultura, encuesta de salarios del INE o la serie de la contabilidad nacional) no recoge específicamente las conservas vegetales. Por ello se ha optado por la reconstrucción de los datos salariales a partir de las fuentes institucionales: salarios publicados por la Dirección General de Trabajo en 1941, los de la Reglamentación del Trabajo de la Conserva de 1947 y las órdenes que los modifica, y la de los convenios colectivos de ámbito nacional firmados a partir de 1962. Estas fuentes permiten conocer los salarios-base y los 'fleclos extrasalariales', como denominan los economistas a otras percepciones que incrementan el sueldo y el poder adquisitivo del trabajador.

2. ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS EN EL PRIMER FRANQUISMO

2.1. LA REGULACIÓN INSTITUCIONAL

La activa intervención del Estado en la regulación socioeconómica en estos años obedece a la idea del 'estado totalitario', definiéndose a sí mismo como aquel al servicio del pueblo y del bien común. El profesor Montoya Melgar (1992) señala que *"la primera legislación franquista se esfuerza en exteriorizar sus bases ideológicas, que no son otras que la ideología totalitaria, tributaria en muchas ocasiones del fascismo italiano, y en otras del nacional-socialismo alemán"*. La nueva ordenación salarial se basa en la *"afirmación del fracaso del liberalismo económico, que llevaba a la dictadura del patrono o del obrero, y en la necesidad de que el Estado regulase las condiciones de trabajo y su "quantum"*" (Duréndez Sáez, 1997:32). Con tales argumentos es el Estado el que asume la tarea de fijar los salarios, en función de las estadísticas e informaciones de los organismos ordenadores de la producción, y, por tanto, los sustrae a la ley de la oferta y de la demanda. En el sector de las vegetales este papel lo cumple el Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas⁴.

1. Jané Sola (1969), Serrano y Malo de Molina (1979), Malo de Molina (1983), Tóharia (1986), Espina (1995), Dolado y Felgueroso (1997), Pérez Camarero e Hidalgo Vega (2000), etc.
2. Camps Ruiz (1985), Liceras y Murillo (1992), Montoya Melgar (1992), Duréndez Sáez (1997), Simón Pérez (1997), Merchán Bravo (2001), entre otros.
3. Nicolás Marín (1982), Carreras (1989), Peinado (1992), Maluquer de Motes (1993), Ballester (1993), Babiano (1996), Martínez Romero (1996), Soto Carmona (1998), Muñoz Abeledo (1998), Molinero e Ysas (1998), etc.
4. Este sindicato se crea por Decreto de 1 de agosto de 1941 (BOE, 8-8-41) del Ministerio de Agricultura y Secretaría General del Partido, como desarrollo de la Ley de Organización Sindical, de 6 de diciembre de 1940, y de la Ley de 23 de junio de 1941, de Clasificación Nacional de Sindicatos.

En este primer período, la estructura normativa que determina los salarios en su conjunto, así como los del sector de hortalizas y frutas, descansa sobre tres leyes, el Fuero del Trabajo, la de Bases de la Organización Sindical y la de Reglamentaciones de Trabajo. El *Fuero del Trabajo* (Decreto de 9 de marzo de 1938) es el texto legal fundamental en el que se plasma el ideario del 'Nuevo Estado' sobre el trabajo y su régimen jurídico. En su Declaración III proclama que la "*retribución del trabajo será, como mínimo suficiente para proporcionar al trabajador y a su familia una vida moral y digna*", anticipa la estatalización de las bases para la regulación del trabajo y eleva el principio de estabilidad en el empleo al máximo rango al prometerse que "*el Estado velará por la seguridad y continuidad en el trabajo*".

La *Ley de Bases de la Organización Sindical*, de 6 de diciembre de 1940, refleja la orientación de los viejos ideales corporativos de armonización de intereses de los obreros y de los patrones, donde se concibe a la empresa como "*una comunidad de fines y una solidaridad de intereses, establecida a base de los principios de lealtad y asistencia recíprocas al servicio de la Patria*". La misión de los nuevos sindicatos deja de ser reivindicativa y se concreta en hacer llegar al Estado las aspiraciones y necesidades que, en el orden económico y social, sean 'sentidos' por los "*elementos productores de la Nación*". La misión de estos entes sindicales, según el artículo 8 de la ley, es el "*encuadramiento de los productores, su representación y disciplina*", y define al sindicato como una "*corporación de derecho público*" (art. 9).

Esta ley fija la regulación de las relaciones de producción en su exclusiva faceta de relaciones de trabajo⁵. M. Aparicio (1980: 107), señala que con ello se consigue asegurar la compra de la fuerza de trabajo al precio fijado por el gobierno y su utilización por el empresario sin interferencias de actividades sociales o políticas de los trabajadores; se conservan las relaciones de dominación en el seno del proceso productivo; se cumple la reglamentación de las relaciones laborales efectuadas por el gobierno y se incapacita, desde el punto de vista jurídico y político, a patronos y obreros para que regulen por sí mismos sus relaciones laborales en el interior de la empresa.

El proceso de atribución al Estado de la competencia exclusiva para la regulación sistemática y general, mediante normas escritas, de las condiciones a las que debían de ajustarse las relaciones laborales culmina con la *Ley de Reglamentaciones de Trabajo* de 16 de octubre de 1942. Ésta establece que es competencia del Ministerio de Trabajo la "*aprobación, aplicación e inspección de las leyes de trabajo*" y la "*regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales en las distintas ramas y actividades*" (art. 1), lo que significa la determinación de los salarios por el Estado a través de la administración laboral.

5. Un estudio interesante sobre el significado y alcance del "relacionismo" es el de Sempere Navarro, (1982).

A partir de esta estructura normativa, que se desarrolla a través de múltiples decretos y reglamentos, se va configurando el modelo intervencionista de fijación de los salarios. En la década de los cuarenta y cincuenta el nivel de salarios decretado por el Estado estaba próximo a los mínimos de subsistencia, muy en correspondencia con los intereses nacionales de la época⁶. Los bajos salarios contribuyen al empobrecimiento de la clase trabajadora, que empeora sus condiciones de vida por el racionamiento de alimentos, y se favorece la expansión del mercado negro. Sin embargo, en opinión de Jané Sola (1969:8) “no existieron normas dirigidas a realizar una política de salarios coherente y global, entendida política de salarios como el conjunto de medidas tendentes a aumentar la productividad y mantener la capacidad real de adquisición del salario”.

2.2. SALARIOS NOMINALES POR CATEGORÍAS Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

El contexto normativo expuesto anteriormente explica cómo se determinan en estos años los salarios en las vegetales, así como su cuantía. La primera referencia conocida de este período sobre retribuciones del sector data de los inicios de la década de los cuarenta. La Dirección General de Trabajo estableció los salarios mínimos diarios para la fabricación de conservas vegetales de todas clases en 1941, que se especifican en la tabla 1.

TABLA 1. SALARIOS MÍNIMOS DIARIOS EN PESETAS PARA LAS CONSERVAS, 1941

CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES	Diferencia H-M %
Oficiales de primera	10,00		-
Oficiales de segunda	9,00		-
Especialistas/obreras especializadas	9,00	6,50	27,8
Obreras de primera		5,50	-
Obreras de segunda		4,50	-
Peones/auxiliares femeninos	7,50	4,00	46,7
Pinches/pinchas (18 a 20 años)	5,00	4,00	20,0
Pinches/pinchas (16 a 18 años)	3,50	3,00	14,3
Aprendices/aprendizas	2,50	2,50	0,0

Fuente: Salarios mínimos aprobados por la Dirección General de Trabajo, 14-5-1941, en Memoria Comercial de 1943 de la COCIN de Murcia. Se han calculado las diferencias salariales entre hombres y mujeres en tantos por ciento.

6. En Molinero e Ysas (1998:44-51) se exponen las claves de la política económica de los cuarenta y cincuenta.

Los jornales diarios expresados se refieren a una jornada de ocho horas, que es la duración legal establecida en la época, y las distintas categorías especificadas corresponden sólo al personal de fabricación. Las cifras ponen de manifiesto que las diferencias entre hombres mujeres en sus salarios a igual categoría son importantes, llegando hasta el 46% de diferencia para el caso de peones y auxiliares, categorías en la que se encuentran el mayor número de los trabajadores empleados en el sector.

Para dar significado al valor nominal de los salarios fijados en 1941 es necesario un elemento de comparación. Para ello se utilizan los datos de las retribuciones salariales de las Bases de Trabajo de 1936, establecidas por el Jurado Mixto del trabajo de las conservas de todas clases de Murcia, que se recogen en la tabla 2. En términos generales, los incrementos son desiguales. Para los obreros especialistas se cifran en un 5,8% y para los peones en un 7%, mientras que para las mujeres especialistas se sitúan entre un 36,8 y un 44,5%, y para los auxiliares femeninos en un 23%.

TABLA 2. JORNALES MÍNIMOS DIARIOS PARA LAS CONSERVAS EN MURCIA, 1936

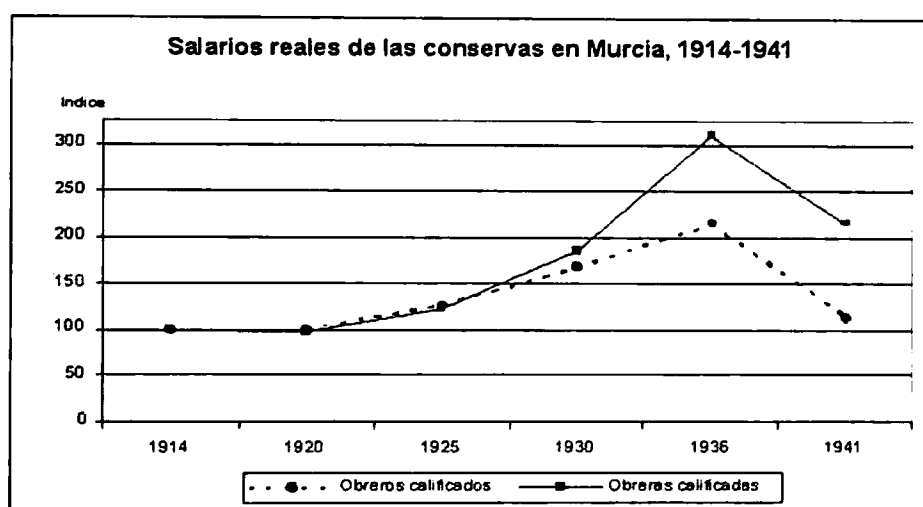
Hombres	Pesetas	Mujeres	Pesetas
Cerradores de botes	10,00		
Fondeadores	8,50	Fondeadoras de máquina automática	5,50
Fogoneros	8,50		
Maestro escaldador	8,50		
Maestro de cocina	8,50		
Quinales y ayudantes de cubo	8,00		
Soldadores	8,00	Soldadoras	4,75
Apiladores y timbadores	7,50		
Cortadores de hojalata y troquel	7,50	Cortadoras de hojalata	4,90
Carpinteros auxiliares	7,50		
Obreros de patio	7,00	Apretadoras y pesadoras	4,25
Jaulas	5,00	Pestañadoras	4,00
Cazos	5,00	Engomadoras	3,75
		Acarreadoras	3,25
		Estriadoras	3,00
		Partidoras de fruta	2,50

Fuente: Bases de Trabajo aprobadas el 20 de mayo de 1936, por el Jurado Mixto del trabajo de las conservas de todas clases de Murcia, Biblioteca Nacional, Madrid.

Pero estos datos no explican el peso real de los salarios. Toda la literatura económica al respecto señala que tras la guerra civil los salarios reales caen a causa del incremento de los precios de consumo, la inflación aumentó por encima de los tipos de salario y el estancamiento económico de la postguerra. Maluquer (1993) señala que en la industria los salarios descendieron al finalizar el conflicto a tan sólo el 65% de sus niveles reales de preguerra. Para contrastar este hecho se ha calculado el índice de salarios reales para los años 1914-1941 con los salarios recogidos por el Instituto de Reformas Sociales –IRS– (1914-1930) para la industria de la alimentación

de Murcia, los de las Bases de Trabajo de 1936 y los de la Dirección General de Trabajo de 1941, aplicando los índices de precios para España del IRS y los que se recogen en los anuarios estadísticos que continúan la serie. El gráfico 1 muestra que la subida nominal es ficticia, y que, efectivamente, los salarios reales de los obreros calificados en 1941 habían perdido un 52,4% con respecto a 1936, y las mujeres de igual categoría un 69,3%.

GRÁFICO 1



Fuente: Elaboración propia a partir de los salarios-hora de los obreros calificados de la industria de la alimentación en Murcia del IRS (1914-1930); salarios-hora medios de los especialistas en las Bases de Trabajo de 1936 y los salarios-hora de los obreros especializados aprobados por la Dirección General de Trabajo en 1941. Los índices de precios del IRS y AEE. Base 100=1914.

La Orden de 20 de septiembre de 1947 del Ministerio de Trabajo aprueba la *Reglamentación de trabajo de la industria de conservas vegetales* (vigente hasta su derogación en junio de 1986), y regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a las vegetales y el personal que en ellas presta sus servicios. En lo concerniente a retribuciones salariales el artículo 29 señala que *“los sueldos y salarios que se establecen por estas ordenanzas tienen el carácter de mínimos, y por ello son susceptibles de aumentar por parte de las empresas, respetando al verificarlos, la obligada jerarquía de categorías profesionales existentes”*. Delimita otros complementos retributivos como son el plus de cargas familiares (consistente en el 10% del importe de la nómina de la empresa), la participación en beneficios (plus de un 5% de los salarios mínimos correspondientes a la categoría profesional, incrementados por los aumentos de antigüedad) y las gratificaciones para que los trabajadores *“solemnicen las fiestas conmemorativas de la Natividad del Señor y el 18 de julio, fiesta de la Exaltación del Trabajo”*

(art. 38). Asimismo, define un suplemento del 20% sobre la retribución base para los trabajos nocturnos (aquellos comprendidos entre las veintiuna y las seis), y el incremento del 25% del salario hora por categoría para las horas extraordinarias.

La reglamentación de trabajo de la conserva estableció, en su artículo 30, a efectos de remuneraciones la división del territorio nacional en cinco zonas⁸, sin referirse a criterio alguno de clasificación, aunque observándolas se deduce que primaban las valoraciones económicas. Estas diferencias salariales iban dirigidas a reconocer los distintos índices del coste de la vida y, en consecuencia, trataban de adaptarse a la situación existente en la zona donde la industria estaba enclavada. La división del territorio nacional en zonas supone que las designadas como zona 1ª tuvieran estipulada una remuneración mayor que las siguientes y en grado decreciente. Hemos calculado tales diferencias en porcentajes poniendo como base la zona 1ª, obteniendo los siguientes resultados: la zona 2ª percibe entre un 6 y un 8% menos según categorías; la zona 3ª entre un 11 y un 15% menos; la zona 4ª entre un 16 y un 20% menos; siendo la zona 5ª la que registra una mayor diferencia con la primera, en concreto entre un 20 y un 25% menos. Finalmente, las tablas salariales se organizan por grupos y categorías profesionales, estipulando la retribución mensual o diaria de cada una de ellas según la costumbre de pago existente, de tal modo que para el personal del grupo de los técnicos y administrativos se establece la retribución mensual, y para todos aquellos calificados como *personal de fabricación* su retribución es diaria.

Los salarios fijados tenían el carácter de mínimos, por lo que se podría deducir que las empresas los mejoraban a través de acuerdos con los trabajadores. J. Babiano (1996) sostiene que las empresas, entre los años 1940-1958, tenían una cierta capacidad de maniobra para establecer salarios distintos de los estipulados en las reglamentaciones de trabajo, argumentando que las grandes empresas industriales muy integradas, para poder retener al personal más cualificado y aumentar su productividad, establecieron salarios diferentes a los fijados oficialmente, señalando el caso del Metro de Madrid, o el gremio de fabricantes textiles de Sabadell. Igualmente, Maluquer (1993: 969) afirma que "*la remuneración efectiva recibida por los obreros industriales fue, en realidad, bastante distinta al salario sujeto a reglamentación a causa de los pluses, complementos y pagas extraordinarias que se le fueron incorporando para atenuar la erosión producida por el rápido aumento de los precios*", citando el caso de los obreros metalúrgicos de Vizcaya.

Si trasladamos estos planteamientos al sector conservero se observa que no son aplicables porque su realidad económica es diferente. Para cuestionar las tesis del profesor Babiano, señalaremos que las características de la empresa conservera en los años cuarenta y cincuenta no son propicias para sostener salarios diferentes de los fijados

7. Las gratificaciones consistían en quince días de sueldo o salario en Navidad y diez en la fiesta de 18 de julio a los trabajadores que integran los grupos técnicos y administrativos; y diez días de sueldo o salario en ambas fiestas para los subalternos y obreros.

en la normativa. Se trata de empresas familiares pequeñas, con dificultades importantes de acceso a las materias primas básicas –hojalata y azúcar–, por la autarquía y escasez de la época, lo que cuestiona su propia supervivencia, con una actividad estacional muy marcada, con mayoría de mujeres empleadas, con escasa conciencia obrera, localizadas en zonas de tradición y cultura agraria, etc. Estos argumentos son suficientes para plantear que no había remuneraciones superiores a las fijadas en las ordenanzas, muy al contrario, los salarios eran inferiores a los fijados oficialmente si damos crédito a la encuesta llevada a cabo en Murcia en 1964 por la Juventud Obrera Cristiana-Hermandad Obrera de Acción Católica (JOC-HOAC). Además, el sector no tiene la tradición de lucha obrera⁹ que en esos años tenían los demás sectores industriales tradicionales, el tamaño de las empresas, la cultura urbana, un proletariado desarrollado, etc.

Tampoco es aplicable el planteamiento de Maluquer para el caso de las conservas murcianas. Tomando como válidas las conclusiones de la encuesta del 64 en Murcia (en las que se ponía de manifiesto el incumplimiento sistemático de lo establecido en las ordenanzas por parte de los empresarios) y las memorias de solicitud de nuevas industrias¹⁰, en las que en el apartado de gastos de personal se aplicaba estrictamente el salario base recogido en la normativa, permiten sostener que existían salarios poco diferentes de los delimitados oficialmente. Además, en 1944 y 1948 se publicaron dos decretos relativos a condiciones salariales en los que se declaraban nulos los acuerdos de elevación de los salarios mínimos siempre que afectaran a la totalidad de las empresas de un sector de actividad, lo que en la práctica significaba una política de tasas salariales mínimas y máximas a la vez¹¹.

8. Es muy prolijo referir las cinco zonas en que quedó dividido el territorio nacional, porque no está organizado por territorios sino por localidades. Así que sólo pondremos un ejemplo de cada zona a modo de ilustración: zona 1ª, Barcelona y su provincia; zona 2ª, Murcia (capital); zona 3ª, resto de la provincia de Murcia; zona 4ª, resto de la provincia de Salamanca; zona 5ª, resto de la provincia de Cáceres.
9. Los conflictos laborales en la conserva aparecen a partir de 1976 en Molina de Segura, cuando ya se ha desarrollado el proceso de salarización completo de las unidades familiares, debido al fuerte crecimiento del sector a partir de los años 60.
10. En algunas memorias de los expedientes, presentados en el Ministerio de Industria en los años 40 y 50, de solicitud de nuevas fábricas de conservas en Murcia, consultados en el AGA, se recogían los gastos de personal estimados, cuyos cálculos se establecían a partir de los datos recogidos en las ordenanzas, solamente considerando los salarios-base, no estimándose otros componentes del salario recogidos en la normativa. Pongamos dos ejemplos, el expediente tramitado por José Olmos Caballero en 1957 (AGA; 34/3248) y el expediente de Vicente Laborda Hernández de 1957 (AGA, 71/6557).
11. El Decreto de 21 de marzo de 1944 (BOE, de 31 de marzo) en su artículo 1º señala que *“serán nulos y carecerán de todo valor y efecto, considerándose jurídicamente inexistentes, todos los acuerdos adoptados por los empresarios que entrañen elevación de los salarios mínimos señalados para su personal por reglamentaciones o normas de trabajo, siempre que afecten a la totalidad o una gran parte de las empresas de una rama o actividad, en una provincia o localidad determinada”* salvo que fueran aprobados por el Ministerio de Trabajo. El Decreto de 16 de enero de 1948 (BOE de 28 de enero) extendió la necesidad de autorización para los aumentos que pretendieran establecer las empresas, consideradas individualmente, que ocuparan normalmente un mínimo de cincuenta trabajadores, cuando dichos aumentos afectaran a todos los trabajadores de una categoría profesional.

Por tanto, los salarios del período 1940 hasta 1962, año en que se firmó el primer convenio colectivo de ámbito nacional para la conserva acogido a la ley de convenios colectivos de 1958, eran retribuciones próximas a la subsistencia, salarios bajos ajustados a los determinados en las tablas salariales oficiales. A modo de ejemplo, se presenta el caso de los salarios-base de los obreros especialistas (tabla 3) donde está la serie de 1947-1962.

TABLA 3. SALARIOS-BASE DIARIOS DE LOS ESPECIALISTAS FIJOS EN MURCIA, 1947-1962

En pesetas corrientes

CATEGORÍAS	1947 (1)		1950 (2)		1954 (2)		1956		1962	
	Zona 2ª	Zona 3ª	Zona 2ª	Zona 3ª	Zona 2ª	Zona 3ª	Zona 2ª	Zona 3ª	Fijos	Event.
Cizalladoras	10,60	9,75	12,72	11,70	14,64	13,50	27,00	25,25	56,96	55,76
Estampadoras	10,60	9,75	12,72	11,70	14,64	13,50	27,00	25,25	56,96	55,76
Soldadores: Hombres	17,35	16,00	20,82	19,20	23,94	22,08	40,00	37,50	91,04	89,20
Soldadores: Mujeres	11,95	11,00	14,34	13,20	16,50	15,18	27,50	25,75	58,00	56,72
Pestañadoras	9,75	9,00	11,70	10,80	13,50	12,42	24,75	23,25	56,48	55,36
Cerradores: Hombres	17,35	16,00	20,82	19,20	23,94	22,08	40,00	37,50	91,04	89,20
Cerradores: Mujeres	11,95	11,00	14,34	13,20	16,50	15,18	27,50	25,75	58,00	56,72
Engomadoras	10,60	9,75	12,72	11,70	14,64	13,50	24,75	25,25	56,96	55,76
Sirvientes de máquinas: Hombres	14,40	13,25	17,28	15,90	19,92	18,30	35,25	33,00	80,56	78,96
Sirvientes de máquinas: Mujeres	9,75	9,00	11,70	10,80	13,50	12,42	24,00	22,50	50,24	49,28
Escaldadores: Hombres	15,75	14,50	18,90	17,40	21,78	20,04	37,50	35,00	85,28	83,60
Escaldadores: Mujeres	10,60	9,75	12,72	11,70	14,64	13,50	25,25	23,50	53,04	52,00
Fogoneros	17,35	16,00	20,82	19,20	23,94	22,08	40,00	37,50	91,04	89,20
Cocedores	16,25	15,00	19,50	18,00	22,44	20,70	38,25	35,75	87,44	85,60

Fuente: Elaboración a partir de las órdenes de 20-9-1947, 15-4-1950, 8-1-1954, 26-10-1956 y Resolución de 26-5-1962. *Notas:*

(1) Según la *Reglamentación de trabajo de las vegetales de 1947*, Murcia capital se incluye en la zona salarial 2ª y el resto de la provincia pertenece a la zona 3ª. De ahí que se hayan señalado las remuneraciones relativas a la zona 2ª y 3ª, de las cinco zonas en las que se dividió el territorio nacional. El convenio colectivo de 1962 eliminó las zonas y fijo un salario único.

(2) Se ha aplicado el 20% correspondiente de plus de carestía de vida para la elaboración de la tabla salarial de cada año, como señalan las ordenes ministeriales de 15-4-1950 y 8-1-1954.

El análisis de los salarios de las conservas vegetales en Murcia, pone de relieve las diferencias retributivas que se aplicaban según las dos zonas en las que se dividió la provincia. Murcia capital estaba incluida en la zona 2ª, con salarios entre un 6 y un 8,5% superiores a la zona 3ª, que comprendía el resto de la provincia, distinción que estuvo vigente hasta la aplicación del convenio colectivo interprovincial de 1962, que las eliminó. Por tanto, existen unas diferencias importantes entre categorías, además de una discriminación salarial oficialmente bendecida que se producía entre hombres y mujeres.

La literatura tanto laboral como económica sobre este período resalta que el Ministerio de Trabajo raramente legisló subidas superiores por encima de los precios de consumo. Sin embargo, dado el desajuste que se producía entre el nivel de precios y el de salarios sí que se decretaron subidas extraordinarias para compensar los continuos desfases entre el crecimiento de los precios y los salarios, que se denominaban "*pluses de carestía de vida*". En el sector de la conserva vegetal se aplicaron dos, uno en 1950 del 20% de incremento sobre los salarios base, que quedó subsistente en la nueva tabla salarial de 1954 y otro en marzo 1956, también del 20%, que fue integrado en la nueva tabla salarial de octubre de 1956¹². Los aumentos eran menores en relación con el aumento de los precios oficiales, como han puesto de manifiesto los estudios de Jané Solá (1969), Serrano y Malo de Molina (1979), Maluquer (1993) o Molinero e Ysas en 1998. Además, la orden de 23 de marzo de 1956 fijó las nuevas remuneraciones de la conserva vegetal, y matizó las diferencias económicas interzonales al simplificar las cinco zonas preexistentes a tres, de tal modo que las localidades adscritas anteriormente a las zonas 4ª y 5ª pasaron a estar integradas en la 3ª, lo que suponía en la práctica un aumento extra del poder adquisitivo de los trabajadores de dichos territorios.

3. LA REGULACIÓN SALARIAL EN EL SEGUNDO FRANQUISMO, 1958-1975

A finales de los 50 se produce una inflexión en la ordenación de la economía española con el Plan de Estabilización de 1959 y en el marco de relaciones laborales con la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958, que puso de manifiesto el fracaso de la idea totalitaria del régimen y de la política económica autárquica llevada a cabo, dando inicio a la etapa conocida como *segundo franquismo*. Los cambios que se introducen no fueron espontáneos, sino el resultado de la conjunción de varios acontecimientos que terminaron por modificar aspectos substantivos del funcionamiento de la economía y de las relaciones laborales.

Las modificaciones obedecen a distintos hechos. Primero, a la percepción que tienen los políticos del régimen desde comienzos de los años 1950 de que los recursos ideológicos ya no bastan para extender y ni siquiera para estabilizar socialmente los apoyos a la dictadura (Pérez Picazo, 1996:245-251); segundo, a la presión y recomendaciones de algunos organismos internacionales en los que se había integrado España en

12. No conviene olvidar que las dos subidas que decretó el Ministerio de Trabajo en 1956 (marzo y octubre) que afectaron a las conservas vegetales y a otros sectores de actividad, respondieron al clima de tensiones laborales que se estaban produciendo en estos últimos años, hecho que ponía de relieve la incapacidad de la legislación laboral franquista para mantener los salarios bajos frente a unos precios que se habían disparado. Además, en junio de ese mismo año se derogó el decreto de 10 de enero de 1948 que prohibía los incrementos salariales pactados entre empresarios y trabajadores al margen de las reglamentaciones de trabajo.

los cincuenta¹³, destacando las de la OIT sobre la necesidad de nuevos instrumentos y mecanismos en el sistema de relaciones laborales; tercero, los problemas de una economía que generaba inflación –aumento de los precios, pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores que se traducían en una restricción de la demanda interna de consumo–, escasez de materias primas, desarrollo del mercado negro, falta de estímulos al crecimiento, etc.; y, por último, a la presión de los trabajadores que no cejan de perseguir una mejora en sus condiciones de trabajo dentro y fuera de las estructuras sindicales oficiales, que se había traducido en una serie de huelgas por todo el país, la reconstrucción de los sindicatos en la clandestinidad, la aparición de asociaciones nacidas en el seno de la Iglesia como la HOAC, USO, y no tardando mucho las primeras Comisiones Obreras.

El *nuevo modelo económico* de industrialización que se pretende desarrollar desde finales de los años cincuenta exigía una revisión de la política laboral, en especial de la política salarial existente (Serrano y Malo de Molina, 1979:37-39), cuyos objetivos se concretan en incrementar los niveles salariales a fin de potenciar la ampliación del mercado y la expansión y mantenimiento de la demanda efectiva; aumentar la productividad, para elevar la competitividad del sector industrial frente al exterior, nuevas tecnologías, cualificación de la mano de obra, nuevas técnicas y métodos de producción¹⁴, etc.; y flexibilizar el propio sistema salarial, para que el mercado recuperase algunas de sus funciones como mecanismo de asignación de recursos, papel que hasta el momento había ejercido el Estado a través de su intervencionismo en materia salarial.

3.1. EJES EXPLICATIVOS DEL MODELO SALARIAL

El modelo salarial del *segundo franquismo* se sustenta sobre tres ejes normativos. La aceptación de una negociación colectiva con *la Ley de Convenios Colectivos Sindicales* de 24 de abril de 1958¹⁵, el establecimiento del *salario mínimo interprofesional garantizado* por Decreto de 17 de enero de 1963, que inaugura una larga saga de normas reguladoras del mismo que continúan hasta hoy día, y los distintos decretos dictados a partir de 1965 sobre tasas máximas de crecimiento de los salarios monetarios.

Sus antecedentes se encuentran en las normas dictadas entre 1956 y 1958, que establecen los primeros intentos de descongelación salarial. El Decreto de 8 de junio

13 En la década de los 50 España se incorporó a la Organización Mundial de la Salud en 1951; volvieron los embajadores en 1952; la firma de los Acuerdos Hispanoamericanos y del Concordato con la Santa Sede y la entrada en la Organización Internacional del Trabajo en 1953; ingreso en la ONU en 1955; al Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial y la OECE en 1958.

14 Entre ellos la aplicación de la organización científica del trabajo, que empezó desarrollarse a finales de los cincuenta en las grandes empresas. Un ejemplo de estos nuevos métodos aplicados a la producción se puede consultar en Gómez Alén (1996) o en Díaz Sánchez (1996).

de 1956 deroga las normas precedentes que prohíben los aumentos salariales, y aprueba explícitamente en su artículo 1º que “*las empresas podrán establecer libremente, sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo, condiciones superiores a las generales y mínimas fijadas en las reglamentaciones de trabajo*”. El Decreto de 21 de marzo de 1958 fomenta los incrementos de los salarios¹⁶, como señala su exposición de motivos: “*Es preocupación constante del Gobierno e imperativo inexcusable de su política social, definida en el Fuero del Trabajo, la elevación gradual del nivel de vida de los trabajadores mediante el aumento de su capacidad adquisitiva que sólo puede incrementarse para lograr la integridad de sus efectos en tanto se corresponda con el desarrollo equivalente de la producción y de la riqueza del país*”.

La *Ley de Convenios Colectivos Sindicales* de 1958 constituye el comienzo de un nuevo sistema de relaciones laborales. Tiene dos objetivos fundamentales, la devolución, aunque fuera parcialmente, de la capacidad de negociación de las condiciones laborales a empresarios y trabajadores, buscando el compromiso entre ellos, y la creación de los mecanismos capaces de estimular el crecimiento económico a través del incremento de la productividad. La incorporación del convenio colectivo al sistema de normas laborales tuvo como consecuencia directa el refuerzo de la Organización Sindical y la reducción del protagonismo normativo, hasta entonces absoluto, del Ministerio de Trabajo.

Esta ley incorpora un sistema de determinación de los salarios más flexible, sin llegar a ser un sistema de negociación colectiva completamente libre, ya que el Estado intervenía por medio de disposiciones legales que limitaban su crecimiento¹⁷, de ahí que los juristas la califiquen de *negociación sui generis*. No obstante, los convenios colectivos pasan a ser el principal instrumento para determinar el nivel de los salarios. La estructura salarial establecida es compleja, puesto que al salario base se añaden las pagas extraordinarias, las primas y distintos pluses, vinculados sobre todo al rendimiento, a la productividad, que constituye la parte variable del salario.

Un segundo eje explicativo para determinar el sistema de fijación de los salarios en el segundo franquismo fue el establecimiento del *Salario Mínimo Interprofesional Garantizado* (SMIG) en 1963. Su precedente está en el salario mínimo establecido en el decreto de 16 de octubre de 1956 y en diversas órdenes ministeriales de 26 de octubre¹⁸ que afectaban a la industria y a los servicios. Quedó fijado en 36 pesetas

15 Esta ley se modifica por la de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de 19 de diciembre de 1973.

16 Sobre el alcance de estos decretos ver Camps Ruiz (1985: 72-75) y Duréndez Sáez (1997: 81-96).

17 El Estado se reservó siempre el derecho a un control estricto de la evolución salarial. Por ejemplo, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos fijó, en 1964, el criterio de que los salarios no podían crecer más que la productividad media de la economía.

18 Como consecuencia del Decreto 8 de junio de 1956 sobre aumento de salarios, se promulgaron en octubre de ese año toda una serie de órdenes ministeriales donde se recogía un salario mínimo para las actividades afectadas, permaneciendo la diferenciación en tres zonas. No obstante, en opinión de Duréndez Sáez (1997) no existe en estas fechas ninguna norma específica que recogiese explícitamente la idea de salario mínimo como en 1963 se va a establecer.

diarias para la zona 1ª (Madrid y las grandes capitales), en 33 para la 2ª y en 31 para la 3ª zona. En el caso de las vegetales se estableció la tarifa del salario mínimo que se aplicaba a la categoría de peones y ayudantes de 18 a 20 años.

El decreto sobre SMIG establece por primera vez en nuestro país un salario mínimo sin distinción de actividades referido a los trabajadores mayores de dieciocho años, con niveles salariales decrecientes en función de la edad¹⁹, sin zonas geográficas, ni discriminación de sexo, puesto que la Orden de 5 de febrero de 1963 que lo desarrolla señala en su artículo 1º que *“los salarios mínimos del artículo 1 del Decreto (de 17 de enero) se aplicarán tanto a los trabajadores varones como a las mujeres, sin discriminación por razón de sexo; afectan inclusive, en las cuantías señaladas en dicho artículo a las actividades específicamente femeninas”*. El contenido de este artículo y su relevancia en orden a establecer salarios mínimos iguales a trabajos de igual valor entre hombres y mujeres no es gratuito, sino que hay que relacionarlo con la promulgación de la Ley de 22 de julio de 1961 sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, que en su artículo 4º, 2, dice que *“las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de igual valor”*.

Una cuestión relevante que se suscita en torno al SMIG es tratar de determinar el papel que jugó en la estructura de los salarios, al menos en los años sesenta y primeros setenta, en la medida que existen interpretaciones distintas sobre su alcance. Duréndez Sáez (1997) afirma que el decreto de salario mínimo no constituyó una auténtica norma de política salarial tendente a la fijación de un salario más justo, sino más bien se caracteriza por ser una norma de carácter técnico dirigida a elevar el salario de un sector de la población trabajadora²⁰. Toharia (1986) defiende que es discutible que el salario mínimo fuera un elemento fundamental de la política salarial del gobierno, aunque reconoce que tenía influencia en dos ámbitos, orientaba el crecimiento de los salarios base de los convenios colectivos y constituía el nivel mínimo de las bases de cotización a la Seguridad Social. Otros como Cruz y Serrano (1972) denominan al SMIG la “piedra angular” del sistema salarial. Serrano y Malo de Molina (1979) señalan su escasa incidencia directa dado los bajos niveles que siempre mantuvo, y que lo verdaderamente significativo fue su incidencia indirecta en la negociación colectiva y en la estructura económica y financiera de la Seguridad Social.

Nuestra posición frente a ésta controversia es que el salario mínimo interprofesional fue un procedimiento de intervención de la Administración en la estructura salarial de los

19 Se establece un salario mínimo interprofesional diferenciado por edades (trabajadores hasta 17 años, de 17 años y mayores de 18 años) hasta 1990, que se simplifica a dos grupos (mayores y menores de 18 años), y, recientemente, en 1998 se elimina tal distinción, quedando, por tanto, un único salario mínimo interprofesional.

20 Jané Solá (1969) lo enfocaba en los mismos términos. Sin embargo, Serrano y Malo de Molina (1979:68) afirman que la realidad que perseguía el salario mínimo *“no era tanto la de fijar un salario mínimo acorde con las exigencias de satisfacción de las necesidades básicas de sus preceptores, cuanto la fijación de salarios base bajos susceptibles de ser mejorados en relación a la mayor intensificación o extensión del esfuerzo de trabajo”*.

sesenta y primeros setenta, que condicionó los salarios base en la negociación colectiva y la estructura económica y financiera de la Seguridad Social y que ayudó a mantener salarios bajos en las categorías menos cualificadas, tales como peonaje, subalternos y oficios auxiliares de la conserva vegetal. Para demostrarlo se ha realizado la tabla 4, con los datos de los convenios colectivos firmados en el sector conservero entre 1962 y 1973, en el que se recogen todas aquellas categorías cuyo salario base se ajustaba al salario mínimo.

TABLA 4. CATEGORÍAS PROFESIONALES DE TRABAJADORES FIJOS DE LA CONSERVA CUYO SALARIO BASE DIARIO COINCIDE CON EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL DIARIO, 1965-1973.

Categorías	1965		1967		1970		1971		1972		1973	
	Base	Total	Base	Total	Base	Total	Base	Total	Base	Total	Base	Total
Subalternos	pesetas											
Auxiliar técnico					120	128	136	150	156	196	186	235
Almacenero					120	128	136	150	156	196	186	235
Pesador - basculero					120	128	136	150	156	196	186	235
Listero - Vigilante					120	128	136	150	156	196	186	235
Portero					120	128	136	150	156	196	186	235
Ordenanza					120	128	136	150	156	196	186	235
Botones de 14 a 16 años	25	40	35	47			52	82	60	109	72	131
Botones de 16 a 18 años	25	45	56	80			84	109	96	156	114	187
Botones de 18 a 20 años	60	65	84	90			136	150	156	196	186	235
Oficios auxiliares												
Aprendiz 14 a 16 años	25	40	35	50			52	82	60	109	72	131
Aprendiz 16 a 18 años	25	45	56	70			84	109	96	156	114	187
Peonaje												
Peón	60	77	84	105								
Pinches de 14 a 16 años	25	40	35	50			52	82	60	109	72	131
Pinches de 16 a 18 años	25	45	56	70			84	109	96	156	114	187
Pinchas de 14 a 16 años	25	30	35	41			52	82	60	109	72	131
Pinchas de 16 a 18 años	25	40	56	74			84	109	96	156	114	187
Personal femenino												
Ayudanta de 14 a 16 años	25	30	35	41	48	51	52	82	60	109	72	131
Ayudanta de 16 a 18 años	25	40	56	74	48	51	84	109	96	156	114	187
Auxiliares femeninos	60	60	84	87	120	122	136	150	156	196	186	235
Cerradora manual	60	85	84	100	120	125						
Escaldadora manual	60	85	84	100	120	125						
Soldadora manual	60	85	84	100	120	125						
Cerradora semiautomática	60	65	84	90	120	125						
Cizalladora	60	65	84	90	120	125						
Estampadora	60	65	84	90	120	125						
Soldadora automática	60	65	84	90	120	125						
Engomadora	60	65	84	90	120	125						
Sirvienta de máquina	60	65	84	90	120	125						

Fuente: Convenios colectivos de los años correspondientes de ámbito interprovincial de la conserva vegetal.

Notas:

- La columna 'Base' se refiere al salario base diario de cotización aplicado a las distintas categorías que es el mismo que la tarifa del salario mínimo correspondiente a cada año. Este salario es el que se tiene en cuenta a efectos de antigüedad, vacaciones, gratificaciones, retribución dominical y días festivos recuperables, horas extraordinarias y Seguridad Social. De hecho en los convenios de 1971-1973 esta columna base se denomina tarifa de cotización.

- La columna 'Total' recoge el salario total diario percibido por el trabajador en cada categoría según figura en la tabla del convenio. Su cuantía es mayor que el salario base porque los convenios incluyen en sus tablas salariales aumentos o pluses que determinan una retribución total superior para estimular la asistencia, puntualidad y rendimiento, aumentos que no son tenidos en cuenta a efectos de cotización a la Seguridad Social.

Los datos expuestos en la tabla 4 ponen de relieve varias cuestiones y explican los, tradicionalmente, bajos salarios del sector de las vegetales. En primer lugar, el salario mínimo establecido en cada año orienta los niveles de los salarios base de bastantes categorías de trabajadores fijos (también afecta a los eventuales), justamente en aquéllas donde se encuentra el grueso de los trabajadores empleados, y por tanto tiende a mantener unos salarios de cotización²¹ y unas retribuciones finales bajas en ambos casos; en segundo lugar, se aplica el salario mínimo sin distinción de sexo a las categorías de igual valor, sin embargo se mantiene la discriminación salarial en la retribución total hasta 1971 por vía de los aumentos o pluses de convenio; en tercer lugar, es más frecuente su aplicación en las categorías de trabajadores menores de 18 años, ya sea el estrato 14-16 años ó el 16-18 años, y en las menos cualificadas; y finalmente, hasta 1970, se aplicó más a las categorías de las obreras especializadas, como otro mecanismo de mantener salarios bajos para las mujeres, mientras que las categorías homónimas ocupadas por los hombres tenían unos salarios base superiores.

El tercer eje sobre el que gira la determinación de los salarios en este período y muestra la intervención del Estado, son los distintos decretos dictados a partir de 1965 sobre tasas máximas de crecimiento salarial²². La política seguida durante el franquismo en los años 60 consistió en fijar topes al incremento de los salarios monetarios pactados en los convenios colectivos. Estas medidas fueron bastante eficaces hasta 1973, que hubo un cambio en los criterios utilizados para fijar la tasa máxima de crecimiento de los salarios, ya que hasta el momento no guardaban ninguna referencia con la inflación. A partir del Decreto-ley de 30 de noviembre de 1973 se estableció que los salarios no debían de superar la tasa de inflación del año precedente y, en casos excepcionales, podían rebasarse en un 5%.

La Administración justificaba el control salarial por la necesidad de compatibilizar la mejora del nivel de vida de los asalariados con la estabilidad del crecimiento económico. Así, desde 1965 hasta 1973 la negociación colectiva estuvo jalonada de constantes intervenciones que limitaban la capacidad de crecimiento salarial, fijando topes. El Decreto de 17 de diciembre de 1965 estableció un límite del crecimiento de los salarios monetarios del 8%, que permaneció hasta que el Decreto-ley de 27 de noviembre de 1967 suspendió la negociación colectiva y congeló los salarios hasta el 31 de diciembre de 1968. No obstante, el Decreto-ley de 16 de agosto de 1968 derogó

21 Además, las otras categorías del grupo de los obreros mantenían unos salarios base muy próximos al mínimo interprofesional. Hemos calculado que éstos eran un 3,6% superiores en 1971, un 3,8% en 1972 y un 4,8% en 1973.

22 Por ejemplo, el Decreto-ley de 9 de diciembre de 1969 sobre regulación de salarios, rentas no salariales y precios, arbitra a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos cuando el convenio incluya cláusula de repercusión positiva en los precios o repercusiones reales económicas superiores al 8% en los convenios colectivos pactados por dos años y al 6,5% en los de duración inferior.

el anterior y estipuló una descongelación parcial a partir del mes de octubre y un tope de 5,9 % para el año 1969. Desde 1970 a 1973 la situación fue de "libertad vigilada" (Molinero e Ysàs, 1998), es decir, existía un límite al crecimiento salarial, que en caso de ser superado en la negociación colectiva tenía que ser aprobado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

3.2. COMPOSICIÓN DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES FIJOS Y EVENTUALES

La tabla 5 recoge los datos de la retribución total diaria que figuran en las tablas salariales de los convenios colectivos sindicales interprovinciales firmados para el período 1962-1975, que son los salarios aplicables en la industria conservera murciana para estos años. Para ilustrar el ejemplo, se presentan algunas de las categorías de fijos del personal de fabricación más características.

TABLA 5. RETRIBUCIÓN TOTAL DIARIA PARA ALGUNAS CATEGORÍAS DE FIJOS EN MURCIA, 1962-1975

En pesetas

Año	HOMBRES				MUJERES			
	Encargad o Conserva s	Cerrador	Peón	Pinche (16-18 años)	Encargad a Conserva s	Cerradora	Auxiliar femenino	Pincha (16-18 años)
1962	101,0	91,0	75,4	50,2	56,0	58,0	48,8	37,8
1963*	101,0	91,0	75,4	50,2	56,0	58,0	48,8	37,8
1964*	101,0	91,0	75,4	50,2	56,0	58,0	48,8	37,8
1965	110,0	85,0	77,0	45,0	80,0	75,0	60,0	40,0
1966*	125,0	98,0	91,0	57,0	94,0	88,0	73,0	57,0
1967	140,0	112,0	105,0	70,0	108,0	100,0	87,0	74,0
1968*	148,0	118,0	113,0	75,0	115,0	108,0	96,0	78,0
1969*	156,0	125,0	120,0	79,0	121,0	116,0	108,0	83,0
1970	166,0	133,0	126,0	83,0	128,0	125,0	121,8	88,0
1971	180,0	155,0	150,0	109,0	161,0	155,0	150,0	109,0
1972	220,0	196,0	196,0	156,0	220,0	196,0	196,0	156,0
1973	264,0	235,0	235,0	187,0	264,0	235,0	235,0	187,0
1974	304,0	270,0	270,0	255,0	304,0	270,0	270,0	255,0
1975*	360,0	320,0	320,0	303,0	360,0	320,0	320,0	303,0

Fuente: Convenios colectivos interprovinciales de la conserva vegetal, 1962-1975. Nota: En los años marcados con asterisco (*) los salarios se han estimado aplicando el porcentaje de incremento aprobado. Para 1968 se ha tenido en cuenta el Decreto-ley de 16 de agosto que suprimía las limitaciones impuestas al aumento de las rentas salariales por Decreto-ley de 27-11-1967.

Si se comparan las percepciones de 1962 (primer convenio colectivo de la conserva) con las fijadas en 1956, se puede decir que el aumento que se produjo fue de un 127,9% en un plazo de seis años, que obedece a la voluntad de incrementar los salarios de los trabajadores. Sin embargo, desde el convenio de 1962 hasta la firma del nuevo en 1965 no hemos encontrado elemento alguno que indique que se hubie-

ra producido un aumento para los años 1963 y 1964²³, por lo que hemos optado por mantener las mismas percepciones para dichos años. A partir de 1965 hasta 1973 se van incrementando los salarios con lo establecido en los convenios y los decretos de topes salariales; y en el convenio de 1974 los aumentos se relacionan con el crecimiento del IPC. Así, este último convenio señala que los salarios para ese año son los fijados en las tablas salariales anexas y para el año 1975 “*se incrementarán con el porcentaje de aumento experimentado por el coste de vida en el conjunto nacional en el primer año de vigencia, más tres enteros*” (artículo 3º).

A fin de conocer el peso de los salarios de la conserva se ha comparado algún caso con las retribuciones conocidas de otros sectores. Díaz Sánchez (1996), recoge datos de salarios diarios de trabajadores de tres sectores de actividad para 1975, cuya categoría es oficial de primera, que se pueden cotejar con sus homólogos de la conserva. Un oficial de primera confitero percibía al día 333 ptas., en el textil 249, en el metal 365 y en la construcción 594 pesetas, lo que supone que en la conserva un oficial de primera cobraba un 34,9% más que el del textil, un 7,9% menos que el del metal y un 43,4% menos que el de la construcción.

¿Qué hay debajo de las cifras expuestas en la tabla 5? La pregunta no es retórica si se tiene en cuenta que las cuestiones que más controversia generan en la negociación colectiva de los años sesenta y setenta son las que giran en torno al salario²⁴. Analizando la estructura salarial que se va pactando en los diferentes convenios colectivos firmados entre 1962 y 1975 para los trabajadores fijos, se observa la complejidad de su composición. Desde el convenio de 1962 hasta el de 1967 los salarios están integrados por el salario base de cotización –que se tiene en cuenta a efectos de antigüedad, vacaciones, gratificaciones del 18 de julio y Navidad, retribución dominical y de días festivos recuperables o no y horas extraordinarias–, el plus de asistencia, puntualidad y rendimiento, –que tiene el carácter de mejora voluntaria y no está sujeto a cotización a la Seguridad Social, y determina la retribución total diaria o mensual, según el caso, que percibe el trabajador–, el plus familiar y los aumentos periódicos por años de servicio –cuatrienios cuya cuantía es el 5% del salario de convenio–. En los convenios firmados entre 1970 y 1973 la estructura es la misma que la descrita anteriormente, pero con una salvedad importante, las tablas salariales de estos años recogen por un lado la tarifa de cotización con sólo efectos ante la Seguridad Social y la columna de retribución total a partir de la cual se calculan las

23 Por ejemplo, el salario mínimo interprofesional establecido en 1963 estuvo vigente con las mismas cantidades hasta 1966 en que se modificó.

24 Disponemos del Acta de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo Interprovincial de Trabajo para las Industrias de Conservas Vegetales de 1974, donde se recoge el proceso de negociación entre la representación social y la económica de las condiciones económicas a pactar, y se observa claramente los intereses de una y otra parte hasta llegar a un acuerdo definitivo sobre fijación de los salarios y sus complementos. AGA, 34/3561.

cuantías de todos los complementos, añadiendo uno nuevo, la prima de permanencia, equivalente a veinte días de salario, para el personal fijo con una antigüedad mínima de cuatro años al servicio de la misma empresa.

Con respecto a los eventuales, el convenio colectivo de 1962 distinguió entre trabajadores fijos y eventuales a efectos salariales, estableciendo sus salarios-base un 2% por debajo de los de tiempo indefinido, además de el plus de asistencia, puntualidad y rendimiento, que constituye la parte variable del salario. La estructura de su salario se concreta en el artículo 6 del convenio colectivo de 1967, que dice: *“para el personal eventual queda establecido el salario global que figura bajo tal denominación en el anexo II de este convenio, y en el cual quedan comprendidos los siguientes conceptos: salario base y partes proporcionales diarias de las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio, Navidad, vacaciones, domingos y festivos no recuperables y plus de asistencia”*.

De tal forma que el salario-hora de los eventuales para 1967 se compone de salario-base, más las partes proporcionales siguientes: el 16,66% por los domingos y el 26,0% por extras, festivos y vacaciones más el plus de asistencia. Las siguientes negociaciones del salario de estos trabajadores se centran en aumentar el porcentaje de las partes proporcionales diarias, por ejemplo, en 1971 éstas ascienden al 43,70%²⁵, en 1974 al 45,4%, y en 1978 al 52,33%. En 1979 se introducen salarios diferenciales y se pactan distintos porcentajes, según zonas, para determinar las partes proporcionales: en Murcia se calculan sobre 61,1%, mientras que en Navarra, Logroño, Aragón y Valladolid quedan al 52,33% y Extremadura y el resto de España al 51,24%.

Con la finalidad de clarificar la estructura salarial, el Gobierno aprobó el Decreto de 17 de agosto de 1973 sobre la retribución del trabajo por cuenta ajena, donde estableció las normas a las que debían ajustarse los salarios. Así, el artículo 4º dice que *“en la estructura de las retribuciones por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo”*. Define el salario base como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, y los complementos salariales como las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base²⁶. En su disposición final 1ª señala que *“el presente Decreto entrará en vigor el 1 de octubre de*

25 El desglose de este porcentaje es el siguiente según establece el convenio colectivo de 1971 en una nota a las tablas salariales: *“El importe de la columna tercera “partes proporcionales” corresponde a domingos el 16,66%; gratificación 18 de julio, 30 días; Navidad, 30 días; festivos no recuperables, 9 días y vacaciones, 10 días, 27,04%, totalizando el indicado porcentaje de 43,70”*.

26 Los complementos salariales atienden a alguna de las modalidades siguientes (artículo 5º): *personales* (tales como antigüedad, aplicación de títulos, conocimientos especiales), de *puesto de trabajo* (incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, trabajos nocturnos o cualquier otro por razón de las características del puesto de trabajo), *por calidad o cantidad de trabajo* (primas e incentivos, pluses de asistencia o asiduidad, horas extraordinarias), de *vencimiento periódico* superior al mes (gratificaciones extraordinarias), en *especie* (manutención, alojamiento) y de residencia (provincias insulares y las plazas de Ceuta y Melilla).

1973, y a partir de esta fecha todas las disposiciones que se promulguen y los Convenios Colectivos Sindicales que se concierten habrán de ajustarse a sus normas, facultándose al Ministerio de Trabajo para dictar las órdenes que fuesen precisas al desarrollo y aplicación de este Decreto”.

Otra cuestión importante a reseñar, en relación con los salarios, lo constituye la Orden de 22 de noviembre de 1973, que estableció un modelo de recibo individual justificativo del pago de salarios. Disponer de un modelo de nómina normalizado es importante como se deduce del testimonio de un enlace sindical de la conserva vegetal de Molina de Segura entrevistado (JSA). A la pregunta de ¿cómo cobran?, responde:

“El cobro se solía hacer en sobres anónimos en donde te ponían la cantidad que tenías que ganar, sin saber las horas que te computaban ni lo que te decían tus cuentas. Para reclamar, no podías porque no podías justificar con claridad las horas ni el trabajo desempeñado. Los sindicatos de aquellos momentos, yo era enlace sindical en aquella época (*se refiere a los años 60*) luchamos para que por lo menos, en los sobres apareciera el membrete o anagrama de la factoría, para que si teníamos que reclamar en magistratura poder hacerlo. (...) Este fue el primer paso para conseguir las futuras nóminas. Una vez conseguido esto volvimos a machacar para que en el sobre apareciera un resumen de una posible nómina: empresa, obrero, cantidad de horas trabajadas, total de pesetas. Con el tiempo aquel ‘vale’ se convirtió en una nómina en la que ya aparecía: nombre de la empresa, nombre del trabajador, número de horas trabajadas, horas extraordinarias. Con esto ya se daba un conato de lo que mas tarde en los 70 llegaría a ser la nómina”.

De hecho, observando la documentación y los testimonios de otros trabajadores se pueden confirmar todos los extremos de la declaración anterior. Inicialmente se entregaba a los trabajadores el “sobre” con una información mínima, nombre del trabajador y la cantidad total a percibir²⁷. Más tarde se le fueron incorporando otros datos como las horas trabajadas, y ya en los años 1967-68, atendiendo a la entidad de la empresa, empiezan a aparecer el “vale” que terminará siendo la nómina con todos sus datos. Por los argumentos expuestos, se explica la importancia del decreto mencionado anteriormente que define el recibo individual justificativo de pago. Se trata de procedimientos que mejoran la información a la que tenía derecho todo trabajador sobre la composición de su retribución.

27 Los resultados de la encuesta de 1964 de la JOC-HOAC en Murcia se publicaron en el semanario católico “Signo” (15-8-64), teniendo eco en la prensa extranjera. En el Boletín de Régimen Interior de la Embajada Española en Roma se publicó lo siguiente: “El 70% de las obreras que trabajan en las fábricas de conservas de Murcia no tienen boja de salarios, lo que significa que están desprovistas de toda forma de asistencia o previsión social”. Igualmente en L’Unita de Roma, Le Monde y en el Soci de Santiago de Chile. Fondos de

En las dinámicas negociadoras de los convenios la parte económica siempre trataba de diferenciar permanentemente que los acuerdos no afectaran linealmente a los trabajadores fijos y a los eventuales, justamente porque el grupo mayoritario de trabajadores en esta industria y en esos años es el de trabajadores eventuales²⁸, aunque se procuraba evitar el conflicto en el proceso de negociación concediendo complementos que sólo afectan a los trabajadores fijos, como puede ser aumento del número de días de vacaciones, premio de permanencia o premio de matrimonio. Esta dialéctica en la negociación no sólo va ser característica de estos años, sino que se va a producir de igual modo en décadas posteriores.

Por último cabe preguntarse si la industria conservera murciana cumplía los contenidos recogidos en los convenios colectivos firmados entre 1962 y 1975. La respuesta debe de ser matizada, pero sí se puede afirmar que la normativa era más incumplida con los trabajadores eventuales que con los fijos. Según los testimonios que nos han facilitado los trabajadores, la información de la encuesta de la JOC-HOAC de 1964, y el informe elevado al Delegado Provincial de Trabajo de Murcia elaborado por las Comisiones Diocesanas de la JOC en mayo de 1968, se puede decir que hasta finales de los años sesenta lo más común en esta industria era el incumplimiento de los contenidos de lo firmado, salvo honrosas excepciones²⁹, explicado por el desconocimiento que tienen los trabajadores de los derechos que les asisten (se afirma en la encuesta de 1964); la poca tradición de la patronal de este sector a la sujeción a las normas establecidas, sobre todo en aquellas pequeñas empresas familiares que sólo trabajaban en los períodos de campaña –con poca tecnología y uso intensivo de la mano de obra– y aquellas grandes empresas de la zona de la vega media poco proclives a aplicar las normas laborales; por los acuerdos entre las empresas para pagar las horas por debajo de lo estipulado en el convenio³⁰; por el pago de las horas extraordinarias como ordinarias, una de las prácticas más frecuentes; y las irregularidades en las cotizaciones a la Seguridad Social, que es sin duda el incumplimiento más sistemático.

4. CONCLUSIONES

Los salarios de la industria de conservas vegetales en España entre los años 1939-1975 responden a los condicionantes políticos e institucionales del régimen franquista. El Estado interviene mediante diferentes estrategias en el proceso de fijación general de los salarios de todos los sectores. Lo que cambia a lo largo del período es el grado de intervención que ejerce la Administración en la determinación de las condiciones de trabajo. Se distinguen dos etapas, una primera, de fuerte intervencionismo en las relaciones de trabajo, expresada en las reglamentaciones laborales y, una segunda etapa, de intervención más flexible a través de la ley de convenios colectivos de 1958.

Las características y cuantía de los salarios de las vegetales en el primer franquismo están establecidas en la reglamentación del trabajo de 1947. A efectos salariales no distingue entre trabajador fijo y eventual, contempla diferente remuneración para hombres y mujeres, y establece diferencias por territorios. La composición del salario es la siguiente, salario base diario más los complementos por cargas familiares, participación en beneficios y gratificaciones, suplemento por horas nocturnas y horas extraordinarias.

La negociación colectiva adoptada en el segundo franquismo devuelve parcialmente a los actores de las relaciones laborales el protagonismo, aunque el Estado interviene sobre la cuantía de los salarios a través de los decretos sobre SMIG y los de topes salariales. Las características de los salarios quedan establecidos por los convenios colectivos, cuyos rasgos más destacados son que elimina las zonas salariales, diferencia entre trabajadores fijos y eventuales y mantiene desigual remuneración para hombres y mujeres hasta 1971. El salario de los fijos se compone de salarios base de cotización, más plus de asistencia, puntualidad y rendimiento, plus familiar y aumentos periódicos por años de servicio y prima de permanencia. El de los eventuales queda con salario base y partes proporcionales diarias de gratificaciones extraordinarias de 18 de julio, navidad, vacaciones, domingos y festivos no recuperables y plus de asistencia.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- APARICIO, M. A. (1980), *El sindicalismo vertical y la formación del Estado franquista*, Eunibar, Barcelona.
- BABIANO, J. (1996), «Menos rígidas de lo que a menudo se piensa. La dirección de empresa y las relaciones laborales en la España de la postguerra», en *I Jornadas de Historia Económica de las Relaciones Laborales*, Sevilla 14-15 de noviembre.
- BALLESTER PASTOR, M^a. A. (1993), «Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo», *Relaciones Laborales*, I: 179-207.
- CAMPS RUIZ, L. M. (1985), «Notas sobre el marco legal de la contratación colectiva (1936-1958)», *Revista de Trabajo*, 77: 67-75.
- CARRERAS, A., coord., (1989), *Estadística histórica de España*, Fundación Banco Exterior, Madrid.
- CATALÁN, J. (1995), *La economía española y la segunda guerra mundial*, Ariel Historia, Barcelona.
- CRUZ, I.; SERRANO, A. (1972), «El SMIG piedra angular del sistema salarial. Su influencia en la contratación colectiva», en J. Muñoz, S. Roldán y J. L. García

Delgado, *La economía española en 1971: anuario del año económico*, Edicusa, Madrid.

DÍAZ SÁNCHEZ, P. (1996) «La implantación del sistema de métodos y tiempos en las fábricas textiles madrileñas (1960-1982). La participación del trabajo de las mujeres», *Actas I Jornadas de historia Económica de las Relaciones Laborales*, Sevilla, 14-15 noviembre.

DOLADO, J. J.; FELGUEROSO, F. (1997), «Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español», *Moneda y Crédito*, 204: 213-261.

DURÉNDEZ SÁEZ, I. (1997), *La regulación del salario en España*, CES, Madrid.

ESPINA, A. (1995), «Política de rentas en España», en Faustino Miguelez y Carlos Prieto, *Las relaciones laborales en España*, siglo XXI. Madrid, pp. 331-357.

GÓMEZ ALÉN, J. (1996), «La organización del trabajo y los conflictos laborales en Galicia, 1960-1975», en S. Castillo, coord., *El trabajo a través de la historia*, UGT-Centro de Estudios Históricos, Asociación de Historia Social, Madrid, pp. 543-550.

IGLESIAS PAGEO, M^a. J., recop., (1994), *Historia de Molina en letra pequeña*, Concejalía de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Molina de Segura, Murcia.

JANÉ SOLÁ, J. (1969), *El problema de los salarios en España*, Oikos-Tau, S. A., Barcelona.

LICERAS, D.; MURILLO, S. (1992), *La mujer asalariada ante la negociación colectiva*, Fundación 1º de Mayo, Madrid.

MALO DE MOLINA, J. L. (1983), «El mercado de trabajo y los salarios en España», *Investigaciones Económicas*, 20: 5-32.

MALUQUER DE MOTES, J. (1993), «Salarios y renta nacional (1913-1959)», en J. L. García Delgado, *España, economía*, Espasa- Calpe, Madrid, pp. 959-978.

MANZANARES MARTÍNEZ, D. A. (2001), *Empresas y trabajadores en la industria conservera murciana, 1890-2000*, tesis Doctoral, Universidad de Murcia (Inédita).

MARTÍNEZ ROMERO, M^a. F. (1996), «Los salarios en el período franquista», en *I Jornadas de Historia Económica de las Relaciones Laborales*, Sevilla, 14-15 de noviembre.

MERCHÁN BRAVO, F. (2001), *Génesis de la normativa socio-laboral española*, Ediciones Deusto, S. A., Bilbao.

MOLINERO, C.; YSÀS, P. (1998), *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Siglo XXI, Madrid.

- MONTOYA MELGAR, A. (1992), *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid.
- MUÑOZ ABELEDO, L. (1998), «Formación e mercado de trabajo nas industrias marítimas. Un caso empírico: Bueu (1970-1960)», *Revista Galega de Economía*, vol. 7, 2: 213-240.
- NICOLÁS MARÍN, M^a. E. (1982), *Instituciones murcianas en el franquismo, 1939-1962*, Editora Regional de Murcia, Murcia.
- PEINADO, A. (1988), «Análisis de las diferencias salariales por sexo», *Economía y Sociología del Trabajo*, 13-14: 104-112.
- PÉREZ CAMARERO, S.; HIDALGO VEGA, A. (2000), *Los salarios en España*, Fundación Argentaria-Visor Dis., Madrid.
- PÉREZ PICAZO, M^a. T. (1996), *Historia de España del siglo XX*, Crítica, Barcelona.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. (1982), *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, Akal, Madrid.
- SERRANO, A.; MALO DE MOLINA, S. L. (1979), *Salarios y mercado de trabajo en España*, H. Blume ediciones, Madrid.
- SIMÓN PÉREZ, H. (1997), *Negociación colectiva y determinación de salarios en la industria alicantina*, Publicaciones de la Universidad de Alicante, Alicante.
- SOTO CARMONA, A. (1998), «Huelgas en el franquismo: causas laborales-consecuencias políticas», *Historia Social*, 30: 39-61.
- TOHARIA, L. (1986), «Un fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica: España», en R. Boyer, dir., *La flexibilidad del trabajo en Europa*, MTSS, Madrid, 161-184.