

¿PERSPECTIVAS GLOBALES VS. ENFOQUES LOCALES? NOTAS SOBRE EL TRABAJO Y LOS TRABAJADORES DURANTE EL FRANQUISMO

José BABIANO*

Es evidente que la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de marzo de 1958 representó un giro en las relaciones laborales durante el franquismo. Ese giro tuvo lugar dentro de un nuevo contexto de crecimiento económico iniciado en esa misma década y que se prolongará hasta 1974/75 cuando el shock del petróleo marque el final de la edad de oro del capitalismo y el inicio de una recesión de la economía internacional, marcada por el estancamiento y la inflación.¹

Sin embargo, al analizar la cuestión del trabajo (entendiendo éste como trabajo asalariado) y de los trabajadores durante ese periodo debemos cada vez más procurar ir hacia un análisis que abarque el conjunto de la dictadura. Creo que esto es así, por dos datos fundamentales que hacen del franquismo un sistema homogéneo de relaciones laborales. En primer lugar, en ningún momento de los largos años del franquismo, el régimen admitió la autonomía de las partes ni los derechos colectivos de los trabajadores, para emplear los términos utilizados por el Derecho del Trabajo. Es decir, los empresarios (o sus representantes) y los trabajadores (o sus representantes) nunca tuvieron capacidad contractual reconocida por el Estado para pactar libremente condiciones de trabajo y que ese pacto adquiriera rango de norma. No está de más recordar al respecto que la negociación colectiva a que dio lugar la citada Ley de Convenios de 1958 se registraba obligatoriamente en el seno de las estructuras de la Organización Sindical.

Además, el Gobierno se reservaba, a través del Ministerio de Trabajo, la capacidad para intervenir en el proceso de negociación

* José Babiano es doctor en Historia Contemporánea y director del Archivo de Historia del Trabajo (Fundación 1.º de Mayo).

1. La Ley de Convenios Colectivos Sindicales, en BOE de 25 de abril de 1958. Sobre el curso de la economía a partir de los años cincuenta, existe una bibliografía relativamente extensa. A título de ejemplo, podemos citar M.ª Jesús GONZÁLEZ, *La economía política del franquismo (1940-1970)*. Madrid, Tecnos, 1979; J. BAIGES, C. MOLINAS y M. SEBASTIÁN, *La economía española 1964-1985. Datos, fuentes y análisis*. Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, 1987; Jesús ALBARRACÍN, *La onda larga del capitalismo español*. Madrid, Colegio de Economistas, 1987.

2. Sobre la codificación de la negociación colectiva durante el franquismo, además de la Ley de 1958, pueden consultarse diversos manuales y estudios de Derecho del Trabajo de la época, como, por ejemplo, M. ALONSO OLEA, *Derecho del trabajo*. Madrid, Universidad Complutense, 1974 (3.ª ed.) o J. MONTALVO CORREA, *Fundamentos de Derecho del Trabajo*. Madrid, Cívitas, 1975.

3. Aunque existió, en realidad, una asimetría en este punto, en la medida en que los empresarios tuvieron posibilidades de agruparse en órganos de presión corporativa, como eran las Cámaras de Comercio e Industria o, en el caso de la construcción y obra pública la SEOPAN, por poner dos ejemplos. Sobre las Cámaras de Industria y Comercio durante el franquismo puede verse L. Santiago DIEZ CANO, *Las cámaras de comercio durante el franquismo*. El caso salmantino. Salamanca, Universidad, 1992.

4. En relación a las ejecuciones y a la violencia política desatada por el régimen, pueden verse SANTOS JULIÁ (coord.), *Víctimas de la guerra civil*. Madrid, Temas de Hoy, 1999 y Julián CASANOVA et al., *Morir, matar, sobrevivir*. La violencia en la dictadura de Franco. Barcelona, Crítica, 2002. Respecto al asunto más específico de las cárceles y los campos de concentración, me remito a C. MOLINERO, M. SOLÁ y J. SOBREQÜÉS (eds.), *Una inmensa prisión*. Los campos de concentración y las prisiones durante la guerra civil y el franquismo. Barcelona, Crítica 2003; Ricard VINYES, *Irredentas*. Las pre-

en diversos sentidos. En efecto, el Ministerio podía imponer normas de obligado cumplimiento en caso de falta de acuerdo entre las partes. En segundo lugar, estaba capacitado para derogar pactos ya logrados. En tercer lugar, podía limitar el alcance de la negociación, decretando topes salariales, tal y como hizo en 1969, por ejemplo. Por último, podía suspender la negociación colectiva, como ocurrió en 1968.²

Lo cierto —y esto es una característica inherente al conjunto del periodo franquista— es que la falta de reconocimiento de la autonomía de las partes no era sino el resultado de la negación misma de las partes.³ Por eso la Organización Sindical (un aparato estatal en sentido estricto) agrupaba en su seno de manera obligatoria tanto a empresarios como a trabajadores. A su vez, el Fuero del Trabajo (la carta inaugural de las relaciones laborales franquistas, de 1938) hacía mucho hincapié en la armonía de intereses en la producción. Si no había intereses contrapuestos y no existían, por lo tanto, contrapartes en liza, no tenía sentido alguno la autonomía de las mismas. Las relaciones de trabajo tenían, en consecuencia, un carácter estrictamente individual, tal y como marcaba la Ley de Contratos de Trabajo de 1944, negando así los derechos colectivos de los trabajadores tales como el de asociación, reunión, negociación colectiva, etc.

Al menos inicialmente, el problema (y con ello nos adentramos en el segundo dato fundamental que nos aconseja contemplar el trabajo durante el franquismo como un fenómeno unitario) era que las partes habían existido. Más aún: por lo que se refiere a los trabajadores, esa existencia estaba marcada por una trayectoria muy militante hasta la Guerra Civil, que había sido vertebrada por las dos grandes organizaciones sindicales, UGT y CNT. Por esta razón, desde sus albores el régimen se propuso una tarea de exterminio de las organizaciones del movimiento obrero como medida profiláctica en las relaciones laborales.

La expresión de Paul Preston en su biografía de Franco de que la inversión inicial en terror le reportó a la dictadura enormes beneficios a largo plazo en forma de consentimiento, siendo un enunciado general, tiene una alta capacidad explicativa a la hora de comprender la cuestión específica del trabajo y de las relaciones salariales bajo el franquismo. La represión inicial abarcó, como sabemos, la ilegalización de las organizaciones sindicales y la incautación de sus bienes. Incluyó la ejecución, la cárcel y los campos de concentración por decenas de miles, como ponen de manifiesto cada vez más investigaciones monográficas.⁴

También encontramos cada vez más datos de depuración en las medianas y grandes plantillas del sector público y privado. Ya se refirieron a ello Carmen Molinero y Pere Ysàs subrayando el hecho de que las autoridades gubernativas de Barcelona se vieron ante la tesitura de tener que llamar la atención a los industriales de la ciudad por su exceso de celo depurador. Después, algunos estudios de caso, como el realizado por De Mingo en relación al Canal de Isabel II, han puesto de manifiesto el proceder de las empresas que durante la guerra habían sido gestionadas por consejos sindicales u otras formas alternativas a la de la titularidad de origen. Consistió ese proceder en expulsar al conjunto de la plantilla para posteriormente readmitir a los trabajadores de manera individual en función de su pasado militante.⁵ Esto ocurrió tanto en los servicios públicos como en las empresas privadas, como la fábrica de lámparas Osram de Madrid, de propiedad alemana y en la que un consejo obrero organizó la producción entre julio de 1936 y el final de la Guerra Civil.⁶

Este mecanismo depurador dio lugar a expulsiones, aunque también fueron frecuentes las readmisiones de trabajadores a los que se castigó negándoles la antigüedad correspondiente al periodo anterior a la depuración y/o limitando su carrera profesional de por vida, al restringirles cualquier posibilidad de ascenso, como hemos podido contrastar en el caso de varios militantes de la UGT empleados en el Ayuntamiento de Madrid.

El asunto de las depuraciones, así como el seguimiento por parte de los servicios de personal de la trayectoria militante de cada uno de sus trabajadores fue una actividad enormemente sistematizada que las empresas no dejaron al azar. El Ayuntamiento de Madrid nos sirve nuevamente de caso ilustrativo. En efecto, pues se han conservado hasta hoy centenares de fichas personales procedentes de la Sección de Parques y Jardines en las que se daba cuenta de aspectos como la actitud durante la huelga de octubre de 1934, la afiliación sindical, la actitud durante la guerra y las responsabilidades o cargos políticos ocupados entonces, la actitud después de 1939 y finalmente, el castigo asignado a cada operario.⁷

Si a esta panoplia represiva de primera hora le añadimos los exiliados en 1939, se comprenderá cómo toda una generación de militantes sindicales fue apartada de la escena. Los efectos de esta represión, sin embargo, no se detenían en este punto. Porque el castigo contenía también una dimensión ejemplarizante. Dicho de otro modo, no sólo se trataba de paralizar, de hundir en la anomia a los castigados, sino al conjunto de su entorno social y si era posible también a la siguiente generación obrera. De hecho, una vez

sas políticas y sus hijos en las cárceles de Franco. Madrid, *Temas de Hoy*, 2002, o Javier RODRIGO, *Los campos de concentración franquistas. Entre la historia y la memoria*. Madrid, *Siete Mares*, 2003. La expresión de Preston, en Paul PRESTON, Franco «Caudillo de España». Barcelona, Grijalbo, 1994, p. 971 et passim.

5. Véase J. Antonio DE MINGO, «Las depuraciones laborales en el primer franquismo: el Canal de Isabel II», en *Primer encuentro de investigadores del franquismo*. Barcelona, *Arxiu Històric de la CONC-UAB*, 1992, pp. 94-97. Al caso de Barcelona se refirieron C. MOLINERO y P. YSÀS, *Patria, justicia y pan. Nivel de vida i condicions de treball a Catalunya 1939-1951*. Barcelona: *La Magrana*, 1985, p. 103.

6. Véase José BABIANO, *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*. Madrid, Consejo Económico y Social, 1998.

7. Copias de las fichas, en el Archivo de Historia del Trabajo (Fundación 1.º de Mayo), pendientes de catalogación.

acometido el grueso de la tarea punitiva y de profilaxis de los años cuarenta, las políticas de gestión de la memoria estuvieron destinadas a recordar a los vencidos su condición de tales a través de símbolos y ritos. Por eso, los efectos de la represión en masa de las organizaciones sindicales fueron más allá en el tiempo.

Con todo, durante el período comprendido entre 1960 y 1967 la tensión represiva del régimen se relajó en relación a la militancia laboral y en consonancia con los esfuerzos populistas de José Solís Ruiz por hacer más aceptable para los trabajadores la Organización Sindical.⁸ Sin embargo, los años setenta significaron una vuelta de la violencia del régimen contra el sindicalismo. Así, se sucedieron repetidas muertes de huelguistas a manos de la fuerza pública, como las de los trabajadores de la construcción de Granada, en 1970; la de Pedro Patiño, activista de la construcción en Madrid al año siguiente; las de los dos empleados de los Astilleros ferrolanos de Bazán, en 1972, o la del trabajador de la central térmica de San Adrián de Besós, en 1973. La dictadura preparó también juicios con enormes condenas —especialmente en los casos en los que se trataba de dirigentes y/o organizadores— por el simple hecho de ejercer los derechos de reunión, asociación o huelga. El famoso proceso 1001 es el más emblemático, pero no el único, como muestra el proceso de 23 militantes de Ferrol, a raíz del conflicto de marzo de 1972 en Bazán.⁹

La enorme represión de primera hora, además de tener un carácter inaugural del sistema de relaciones laborales franquista, explica de manera parcial la ruptura tanto en la clase trabajadora como en el movimiento sindical que representó el franquismo en relación a los años treinta. Esta explicación es parcial, porque a la represión deben añadirse las consecuencias sociales del crecimiento económico de los años cincuenta y sesenta para comprender que la militancia laboral que se extiende a lo largo de esa última década, nucleada a través de las Comisiones Obreras sobre todo, surge en ruptura con las culturas militantes de los años treinta.

Soy perfectamente consciente de que esta idea puede resultar polémica. De hecho existen diversos autores que han expresado una idea más bien contraria, consistente en la continuidad intergeneracional del movimiento obrero durante el franquismo. Fue, si mis datos no fallan, José María Maravall el primero en expresar esta idea, según la cual la familia habría sido el mecanismo de transmisión de las tradiciones socialistas, y de manera más específica, para lo que aquí importa, de las tradiciones sindicales.¹⁰

Existen, sin embargo, dos razones que hacen esta hipótesis inviable, desde mi punto de vista. La primera razón es de orden

8. Puede verse en este sentido el testimonio de Julián ARIZA (Madrid, junio-octubre 2002), por ejemplo, recogido en la serie de Biografías obreras y militancia sindical en CC. OO., del Archivo de Historia del Trabajo.

9. La cronología de las muertes a manos de la fuerza pública y las referencias a los procesos, tomada de José BABIANO, «La memoria democrática: de las primeras Comisiones Obreras a la Asamblea de Barcelona» en CC. OO. Memoria democrática, proyecto solidario (catálogo de la exposición conmemorativa del XXV Aniversario de la Asamblea de Barcelona). Madrid, Fundación 1.º de Mayo-CS de CC. OO., 2001, pp. 31-33.

10. En José María MARAVALL, *Dictadura y disenso político. Obreros y estudiantes bajo el franquismo*. Madrid, Alfabeta, 1978.

estrictamente empírico. Tomando como base la ya citada serie de 30 historias de vida de organizadores de las Comisiones Obreras durante los años sesenta y primeros setenta, nos aparecen casos sin antecedentes de militancia familiar, tantos como aquellos casos en los que sí la hubo.

Pero entre algunos de estos últimos, no fue raro el empeño de viejos militantes tratando de evitar que sus hijos lo fueran.¹¹ Aunque el grupo de historias de vida recogidas es todavía reducido, nos tememos que el mismo fenómeno se repita al ampliar el número de biografiados. Por lo tanto, no creo que puedan establecerse tendencias generales en este sentido, como no sea a escala local.

La segunda razón es, a mi juicio, de un peso todavía mayor. En realidad, la transmisión familiar de las tradiciones sindicales de preguerra, caso de haberse producido, dejaba una herencia irrelevante, por inservible, para operar en un contexto completamente diferente tras el paso de una generación. Veámoslo con un poco de detalle. A partir de comienzos de los años cincuenta se va a producir un proceso de industrialización con fuertes desequilibrios regionales. Mientras tanto, la crisis de la agricultura tradicional y la capitalización de la agricultura misma van a dar lugar a un fenómeno de expulsión masiva de mano de obra agrícola. El resultado va a consistir en una suerte de movilización general de fuerza de trabajo. De este modo, sólo en los años sesenta cambiarán de residencia cinco millones de personas en España.¹² Estas migraciones interiores permitieron la articulación de un mercado nacional de mano de obra. Las condiciones en que se articuló dicho mercado representaron una reestructuración de la clase trabajadora.

En primer lugar, si tomamos los datos de los censos de 1930 a 1970 (desechando el de 1940, sobre el que existe un consenso general sobre su pésima calidad), lo primero que se observa es una caída importante de la población activa agraria, tanto por su volumen como por lo que representa en relación a los otros sectores económicos. En segundo lugar, hay un incremento absoluto y relativo de la fuerza de trabajo industrial. Por último, crecerá el número de ocupados en los servicios, pero su peso dentro del conjunto de los sectores permanecerá más o menos invariable. De este modo, lo más relevante es el declive de la mano de obra agrícola y la emergencia de fuerza de trabajo industrial. Debe aclararse que no se trataba solamente de que la industria creciese, sino que creció a partir de sectores nuevos, o al menos de sectores en los que se había producido un cambio organizativo y tecnológico profundo.

Los sectores principales fueron las diferentes ramas de la industria metalúrgica (siderurgia, construcción de máquinas

11. Un caso paradigmático en este sentido fue el de Natividad Camacho, hija de un militante comunista que trató de evitar la militancia en la organización juvenil del PCE y en las Comisiones Obreras de Madrid, tanto de Natividad como de su hermana (según el testimonio de la propia Natividad Camacho, recogido en Madrid, en junio de 2002, dentro de la colección citada de Biografías obreras y militancia sindical en CC. OO.).

12. Véase Carmen RODENAS, *Emigración y economía en España*, Madrid, Civitas, 1994.

herramientas, automóvil, electrodomésticos, etc.) y de la química. Para ilustrarlo con un ejemplo, podemos recurrir a la zona industrial de Barcelona. Allí continuaba existiendo una industria textil, pero ya no era el principal foco de atracción de nueva mano de obra. O más claramente, salvo un puñado de compañías, la industria de Madrid de este periodo surgió después de 1939.¹³

Los cambios técnicos y organizativos, bien introducidos en nuevas factorías o en plantas ya existentes, tienen una importancia capital para comprender la reestructuración de la clase trabajadora durante los años cincuenta y sesenta, así como el surgimiento de una nueva militancia laboral. Estos cambios tuvieron lugar en las empresas industriales grandes y medianas, lo que quiere decir que no se trata de un fenómeno general desde el punto de vista estadístico. Esto no significa que no sea importante, y de hecho los historiadores del trabajo estudiamos fenómenos de interés aunque no sean generales o mayoritarios. El caso más evidente es el de las huelgas, que han dado lugar a estudios monográficos de toda especie, considerando razonablemente que se trata de un aspecto central dentro de la historia de las relaciones laborales. Sin embargo, las huelgas representan en tiempo una proporción minúscula de la vida laboral de cualquier trabajador, incluidos aquellos que han vivido periodos revolucionarios.

Hecha esta aclaración, el cambio tecnológico al que me refiero se trata de la introducción de máquinas-herramientas especializadas. La característica principal de esta tecnología es su rigidez; quiere decirse que se trata de una maquinaria preparada para realizar una sola operación o bien un conjunto muy reducido de operaciones. Por esta razón, su amortización y posterior rentabilidad exige la fabricación de series largas de productos.

Pero, al mismo tiempo, las máquinas-herramientas especializadas ofrecían una ventaja sustancial en el contexto social en el que estamos hablando. Se trataba de una tecnología muy poco exigente en términos de cualificación para su manejo. Con ello se resolvía el problema que representaba una transferencia masiva de mano de obra agrícola descualificada a la industria.¹⁴ El cambio técnico estaba engastado en una modificación profunda de la organización del trabajo en las empresas. Este cambio organizativo se sustanció con la introducción del taylorismo; es decir, con la adopción de cuatro grandes medidas. En primer lugar, una organización tayloriana de la empresa exigía una rigurosa descomposición de tareas, hasta convertir éstas en una serie de operaciones simples. En segundo lugar, las plantillas quedaban definidas a través de una serie muy jerarquizada de perfiles profesionales rígidos, con lo que cada puesto de

13. Para el caso de Barcelona puede verse Sebastian BALFOUR, *La dictadura, los trabajadores y la ciudad. El movimiento obrero en el área metropolitana de Barcelona (1939-1988)*. Valencia, Alfons el Magnànim, 1994. Para el caso de Madrid, véase José BABIANO, *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo*. Madrid, 1951-1977. Madrid, Siglo XXI, 1995.

14. Véase, José BABIANO, *Paternalismo industrial y disciplina de producción...*, cit.

trabajo tenía asignado un grupo invariable y, a ser posible, simple de tareas. Gracias a la adopción de las medidas anteriores podía introducirse el cronometraje de cada uno de los gestos productivos y, en consecuencia, el control del conjunto del tiempo de presencia obrera en el taller. Una vez que las tareas quedaban descompuestas y medido su tiempo de ejecución, podía vincularse el salario al rendimiento.

Por añadidura, las compañías estaban muy integradas verticalmente y en ellas se articularon mercados internos de trabajo. Quiere decirse que, por un lado, las empresas integraban el conjunto de los procesos de producción de bienes y servicios, en una lógica contraria a la subcontratación de los procesos. La integración vertical ofrecía ventajas en la medida en que los costes salariales eran muy bajos. Por otro lado, los mercados internos de trabajo, propios de las grandes empresas de este periodo, no son otra cosa que una serie de dispositivos administrativos que regulaban los ascensos profesionales a través de la jerarquía de la empresa. De este modo, se cubrían los diferentes puestos de trabajo con personas que se hallaban en el interior de la plantilla, salvo en aquellos casos de menor cualificación que hacían de puertos de entrada y que, siendo el escalón más bajo de la carrera profesional, eran cubiertos recurriendo al mercado externo.¹⁵

La reorganización del trabajo supuso, por fin, la extensión del empleo estable de manera generalizada durante el breve espacio temporal comprendido entre principios de los años sesenta (una vez pasados los efectos del Plan de Estabilización) y la recesión económica, cuyo advenimiento coincide con el final de la dictadura.

Estos cambios técnicos y organizativos se introdujeron primeramente a partir de los años cincuenta y se generalizaron, siempre en el contexto de las empresas grandes y medianas, principalmente industriales, durante los años sesenta. Y tienen, más allá de la tecnología y de la organización, una dimensión social evidente como indican la ya citada aguda jerarquización de los perfiles profesionales dentro de las plantillas, así como la intensificación del trabajo y del control de la presencia obrera en el taller.

Estos fenómenos en su conjunto configuraron una nueva cultura de la producción y del trabajo, un nuevo paradigma. Como paradigma tuvo una influencia en el tejido empresarial evidente, aunque a veces dicha influencia significase la instauración parcial de los elementos que lo configuraban (por ejemplo, en los servicios o en la fabricación de series cortas como el caso de la construcción

15. La principal obra de referencia en relación a los mercados internos de trabajo sigue siendo la de Peter B. DOERINGER & Michael J. PIORE, *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid, Ministerio de Trabajo, 1985.

de aeronaves, las dificultades para la penetración del cronometraje eran evidentes).

El reverso de esta nueva cultura industrial fue una nueva norma de consumo obrero que no llegaría hasta el consumo de masas de los años sesenta. Con ello nos referimos a la vida obrera fuera del taller, al tiempo de no-trabajo. Los elementos que configuran esta nueva norma son la vivienda social media, los bienes de uso doméstico duradero (es decir, los electrodomésticos) y en menor medida el automóvil. La vivienda social se caracterizó por la baja calidad de la construcción, la ausencia de equipamiento urbano y la promoción pública de la adquisición en régimen de propiedad. La propiedad permitía a las constructoras privadas la realización rápida de beneficios a través del urbanismo concertado, y desde el punto de vista social, ataba espacialmente a los trabajadores, que se endeudaban por largos años al comprar una vivienda.

Todavía en la esfera de la reproducción de la fuerza de trabajo, debe añadirse que, en lo concerniente a la protección social, el régimen fue incapaz de construir un estado de bienestar mínimamente homologable con las economías europeas occidentales del momento. Bastaría con pensar un momento en el Auxilio Social como mecanismo de protección para darnos cuenta de la pobreza de las políticas sociales del franquismo (o por lo menos, del primer franquismo). De hecho, durante mucho tiempo los seguros sociales estuvieron fuertemente fragmentados y mediante el sistema de mutualidades introducían evidentes desigualdades de tipo sectorial. Un sistema general, tal y como se conoce hoy, no echó a andar hasta la Ley de Seguridad Social de 1963 y su posterior reglamento de 1966, con la salvedad de que incluía regímenes especiales (agrario y minería, por ejemplo) y de que su intensidad protectora era realmente baja. Por lo que se refiere a la educación, otro pilar básico del estado de bienestar, basta señalar que el Estado era incapaz de garantizar, a principios de los años setenta, la educación obligatoria (la Enseñanza General Básica), en la que la Iglesia católica continuaba teniendo un peso muy importante.¹⁶

La debilidad de la protección social y el consumo privado de masas, tal y como se ha descrito, nos conduce a dos consideraciones. En primer lugar, en ausencia de un estado de bienestar, el régimen asignó a la familia un papel central en la reconstitución de la fuerza de trabajo. En ese contexto puede entenderse mejor por qué la dictadura articuló una serie de restricciones a la permanencia de la mujer en el mercado laboral, asignándole un papel auxiliar. Esto se tradujo en una tasa de actividad baja en la economía formal y en la retirada masiva del mercado laboral al contraer matrimonio.

16. Véase José BABIANO, *Emigrantes, cronómetros...*, cit., pp. 184-193.

Porque, en efecto, si en 1964 las mujeres suponían el 22,9% de la población activa; en 1976 representaban el 28,9%. Y en cuanto a su tasa de actividad, en 1973 se situaba en el 28%, muy por debajo del 78% de la tasa de actividad masculina en esa misma fecha. Desahogada por grupos de edades, la tasa de actividad femenina caía drásticamente a partir de los 25 años, lo que indica claramente el abandono del trabajo asalariado en las edades jóvenes que podemos asociar con el matrimonio.¹⁷

En estas circunstancias, la mano de obra femenina, con sus breves estancias en el mercado, servía para reajustar dicho mercado laboral cuando la contratación masculina empezaba a adquirir un carácter estable en los años sesenta. Además, la baja tasa de actividad femenina viene a demostrar, junto a la existencia de una fuerte emigración exterior desde finales de los años cincuenta, que el milagro económico español de los años cincuenta no incluyó entre sus características el pleno empleo. En este sentido, conviene no olvidar que alrededor de dos millones de españoles cruzaron las fronteras con destino a Francia, Suiza, Alemania y otros países de Europa Occidental en busca de empleo hasta que llegó la crisis económica de 1973.¹⁸

En segundo lugar, a partir de la falta de equipamiento urbano y de la debilidad de la protección e infraestructuras sociales, surgió la organización y la acción colectiva de los trabajadores en su tiempo de no-trabajo; es decir, surgió, a finales de los años sesenta el movimiento vecinal, que a pesar del carácter interclasista que le asignó Castells en sus estudios de los años setenta y ochenta, se trataba de un asociacionismo típico de los barrios obreros para mejorar unas condiciones de vida que eran el resultado directo de la especulación inmobiliaria.¹⁹

Volviendo sobre el trabajo y las relaciones laborales, debe señalarse que más allá de los efectos de la represión y de la clandestinidad, en el nuevo marco social de relaciones laborales era impensable la reaparición del sindicalismo de los años treinta. Por eso se explica la incapacidad de las organizaciones clásicas (la UGT y la CNT) para articular una actividad sindical más allá de algunos enclaves aislados. Por eso se explica también la aparición de un fenómeno nuevo como eran las Comisiones Obreras.

Por otra parte, aunque nos estamos refiriendo a la articulación, seguramente por primera vez en la historia de un mercado de trabajo nacional, de la reestructuración general de la clase trabajadora y de un nuevo contexto, también general, de relaciones laborales, no debe pasarse por alto que el mercado de trabajo y, por lo tanto, las relaciones laborales presentan diversas escalas.

17. Datos tomados de Carme MOLINERO & Pere YSÀS, *Productores disciplinados y minorías subversivas*. Madrid, Siglo XXI, pp. 54-55.

18. Según Ana FERNÁNDEZ ASPERILLA, «La emigración como exportación de mano de obra. El fenómeno migratorio a Europa durante el franquismo», *Historia Social*, n.º 30, 1998, pp. 63-81.

19. Puede comprobarse en los capítulos dedicados al movimiento vecinal por Marcello CAPRARELLA, *Madrid durante el franquismo. Crecimiento económico, políticas de imagen y cambio social*. Madrid, Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, 1999. Los trabajos de Castells son: Manuel CASTELLS, *Ciudad, democracia y socialismo*. Madrid, Siglo XXI, 1977, y *La ciudad y las masas. Sociología de los movimientos sociales urbanos*. Madrid, Alianza Editorial, 1986.

Por ello, la constitución de un mercado nacional no significa que el mercado local no tenga cierta autonomía. ¿Por qué? Pues porque los mercados pueden considerarse de dos maneras. Por un lado, se pueden entender de una manera formal; es decir, en este caso se trataría de una relación entre oferta y demanda que determina precios. Desde este punto de vista, el mercado estaría desencastrado de la vida social. Ahora bien, desde un punto de vista sustantivo, el mercado sí estaría encastrado en la vida social. Ello puede verse más claramente en la escala de los mercados locales, donde se aprecian los lazos entre el mercado y las relaciones sociales.

La dimensión local del mercado es todavía más evidente en el caso del mercado de trabajo y de los propios trabajadores. En efecto, por un lado los diversos aspectos de la producción están marcados por tradiciones locales, dando lugar a mercados laborales específicos. Por otro lado, los aspectos de la reproducción de la fuerza de trabajo siempre se dan en espacios locales concretos. Aspectos específicos de ámbito local como las organizaciones sindicales, el peso y procedencia de la mano de obra inmigrada, la vivienda, los mecanismos y los espacios de la sociabilidad, etc., ponen de relieve la escala local del mercado laboral y de las relaciones de trabajo.

Para ilustrar brevemente estas argumentaciones de orden teórico podemos tomar el análisis que en su día hizo Balfour del cinturón industrial de Barcelona. En él describía, efectivamente, diferentes estilos de militancia obrera en función de los diversos espacios locales. Balfour señalaba que debía hacerse una distinción entre las viejas ciudades textiles de Terrassa, Sabadell y Mataró y las que crecieron súbitamente en los años sesenta.²⁰

Con más detalle, añadía que Sabadell y Terrassa estuvieron dominadas durante el franquismo por la vieja industria textil lanera. Por su parte, el Baix Llobregat se trataba de una zona industrial nueva, con inversiones exteriores, donde el textil no jugaba un papel relevante y donde se configuró una industria diversificada basada en plantas de medio tamaño y en pequeñas industrias auxiliares del metal y la química. El Baix Llobregat y especialmente Cornellá tenían una estructura social más homogénea, más proletaria si se quiere, que Sabadell y Terrassa, así como una mayor efervescencia sindical y unos vínculos más estrechos entre la red de militantes sindicales y la comunidad.²¹

Más allá de estos datos, Balfour caracteriza el movimiento sindical durante el franquismo como un movimiento atomizado localmente, debido a dos razones. En primer lugar, como resultado de la represión policial, lo que dificultó la coordinación territorial.²² Este aspecto ya lo subrayó hace mucho tiempo Amsden en su trabajo

20. Cfr. Sebastian BALFOUR, *La dictadura, los trabajadores...*, op. cit., p. 64.

21. *Ibidem*, capítulo IV.

22. La caída que dio lugar al famoso Proceso 1001 contra diez dirigentes de las Comisiones Obreras se produce precisamente con motivo de una reunión fallida de la Coordinadora General de esa organización.

clásico sobre la negociación colectiva durante el franquismo.²³ En segundo lugar, dadas la celeridad y la extensión de los cambios sociales, hubo un tiempo muy corto para la consolidación de una cultura obrera común que trascendiera los límites del barrio y de la industria; es decir, que se prolongara más allá de los límites locales.²⁴

Sin embargo, no sólo las comparaciones de Balfour entre las distintas localidades del cinturón industrial de Barcelona ilustran la relevancia de la dimensión local del trabajo y de las relaciones laborales durante el franquismo. La estructura de la negociación colectiva a partir de 1958 también apunta en similar dirección. Así, si tomamos los datos de los convenios firmados desde abril de 1958 (cuando entra en vigor la Ley de Convenios Colectivos) y diciembre de 1969, podremos observar que de un total de 9.270 convenios firmados, 3.727 eran de ámbito provincial; otros 2.144, se referían al ámbito local, y 2.755 eran convenios de empresa. Esto quiere decir que el impacto de la negociación colectiva era en un 93% de ámbito provincial o menor, predominando la esfera local en dicha negociación.²⁵

Como sabemos, la negociación colectiva dentro del ámbito de la Organización Sindical amplió la estructura de oportunidades políticas para la acción colectiva, de manera que le negociación de los convenios fue la ocasión para desencadenar huelgas y otras acciones de protesta. Si, como hemos visto, la negociación colectiva tenía un marcado carácter local, la actividad huelguística también tuvo ese mismo sello. De hecho, si analizamos el ciclo de conflicto inaugurado a comienzos de los años sesenta hasta el final del franquismo, nos daremos cuenta de que salvo la huelga minera de 1962 y el conflicto con motivo de la negociación del convenio colectivo interprovincial de la banca privada en 1972 no hay huelgas o conflictos sectoriales de dimensión estatal. Lo que nos encontramos son agregaciones de conflictos en los distintos bastiones industriales del país, que dan como resultado un incremento del número de huelgas, de huelguistas y de horas perdidas. No es extraño que las Comisiones Obreras, en lugar de adoptar una estrategia de huelga general a fecha fija, estableciese la teoría de la «mancha de aceite»; es decir, en lugar de la huelga general, la generalización del conflicto a base de su extensión sectorial y territorial.²⁶

Dado el peso del ámbito local, no es extraño que los progresos principales en el conocimiento del trabajo y de los trabajadores durante los últimos quince años y sobre todo en la década de los noventa, procedan de una serie de estudios de caso que han llevado el sello de lo local. Ahí están los ejemplos de Balfour para Barcelona, de Ibarra y Pérez para Vizcaya, de Ortega López para

23. Me refiero a J. AMSDEN, *Convenios colectivos y lucha de clases en España*. París, Ruedo Ibérico, 1974.

24. Véase S. BALFOUR, *La dictadura, los trabajadores...*, cit., p. 127.

25. Los datos los he calculado a partir de J. AMSDEN, *Convenios colectivos...*, cit.

26. A la «mancha de aceite», como metáfora de extensión del conflicto, se refirieron las Comisiones Obreras en sus Reuniones Generales de 1968 y 1969 (citado por José BABIANO en «La memoria democrática...», cit., p. 27).

Granada o de García Piñeiro para la cuenca asturiana del carbón, entre otros muchos.²⁷ Tampoco es casual que la primera monografía académica sobre la historia de un fenómeno paradigmático de las relaciones laborales bajo el franquismo, como son las Comisiones Obreras, tuviese un enfoque marcadamente regional. Regional que en realidad quería decir local, pues cuando se hablaba de Cataluña quería decirse Barcelona y su área metropolitana; cuando se refería a Galicia, se estaba hablando principalmente de Vigo y de Ferrol; el estudio de Aragón se centraba en Zaragoza, y así sucesivamente.²⁸

De hecho, cuando las Comisiones Obreras emergen a la luz, unos meses antes de la legalización, las organizaciones territoriales están ya prácticamente vertebradas, mientras que las organizaciones estatales de sector iniciaban entonces un proceso constituyente, lo que nos indica la importancia de la dimensión local de este fenómeno. Igualmente, si examinamos las organizaciones territoriales de las CC. OO. nos aparecerán peculiaridades, en función de múltiples variables, como la estructura de la industria, el diferente peso del Partido Comunista o de las organizaciones católicas, la procedencia de la emigración, etc.

Desequilibrio regional del proceso industrial, dinámica local de la negociación colectiva y de la actividad huelguística, peso de las organizaciones territoriales en la militancia laboral. Todo ello nos obliga a prestar mayor atención a la escala local del mercado de trabajo y de las relaciones laborales. No se trata de enfrentar la escala local con los enfoques de tipo global, sino muy al contrario, de comprender que sólo mediante el estudio de casos —es decir, tomando la escala local en consideración—, es como lograremos avanzar en un mayor conocimiento general de todas estas cuestiones.

Creo, en este sentido, que hay toda una agenda pendiente. No voy a formalizarla detalladamente sino que me limitaré a poner tres ejemplos. Así, en primer lugar, a la hora de pasar en nuestro análisis desde la estructura a la acción, me parece que cada vez más nos estamos dando cuenta de la importancia de las redes sociales en la articulación de la militancia laboral. Sin embargo no terminamos de abordarlo en profundidad, por la sencilla razón de que estas redes no han dejado rastro documental. En todo caso, lo que es seguro es que las redes sociales tienen siempre una dimensión local evidente.²⁹

Otra cuestión en la que podemos avanzar tomando como referencia el ámbito local es la relativa a la ruptura o continuidad de la militancia laboral, a la que me he referido más arriba. Porque sólo tomando espacios reducidos podemos tomar en consideración las sucesivas generaciones de militantes obreros y, en su caso, conectarlas entre sí. Y, por supuesto, es en el ámbito local en el que

27. Además de la ya varias veces citada obra de Balfour, me refiero a Pedro IBARRA, *El movimiento obrero en Vizcaya, 1967-1977. Ideología, organización y conflictividad*. Bilbao, Ediciones de la UPV, 1987; José Antonio PÉREZ, *Los años del acero. La transformación del mundo laboral en el área industrial del Gran Bilbao (1958-1977). Trabajadores, convenios y conflictos*. Madrid, Biblioteca Nueva, 2001; Teresa M.^a ORTEGA LÓPEZ, *Explotación, pobreza y conflictividad en una provincia andaluza. Granada 1936-1977*. Granada, Ediciones de la Universidad, 2003; Ramón GARCÍA PIÑEIRO, *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*. Madrid, Fundación 1.º de Mayo, 1990.

28. David RUIZ (dir.), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Madrid, Siglo XXI, 1993.

29. Seguramente tendremos que recurrir a los testimonios orales para poder reconstruirlas.

puede comprobarse el asunto de la nueva cultura industrial; es decir, es donde podemos verificar la incidencia de las pautas for-
dianas no sólo en una gran empresa, sino en la industria auxiliar
que la rodea y en el espacio de influencia económica y social.

Desarrollando casos como los que se acaban de sugerir, se
comprobará la necesaria complementariedad entre los enfoques que
toman globalmente el franquismo como un sistema de relaciones
laborales (o más ampliamente, como una estructura social de acu-
mulación) y aquellos otros que, al considerar la escala local del mer-
cado de trabajo, ilustran más ampliamente ese sistema de relaciones
laborales.

