

Algunas causas de la conflictividad laboral bajo la dictadura franquista en la provincia de Granada (1939-1975)

Teresa María Ortega López

Universidad de Granada

En las páginas siguientes trataremos de poner de manifiesto cómo a pesar del régimen represivo y autoritario impuesto por el nuevo Estado franquista en el ámbito laboral, en la provincia de Granada se produjo la gestación entre el colectivo obrero de acciones conflictivas ante la situación económica y social creada por la dictadura.

El tratamiento que nosotros daremos a la conflictividad laboral parte de una concepción amplia del conflicto como la empleada por José María Maravall y los sociólogos P. K. Edwards y Hugh Scullion. En este sentido distinguiremos entre un conflicto latente y manifiesto, indicado por Maravall¹, o bien entre un conflicto «abierto», «no dirigido», «institucionalizado», e «implícito», según la tipología empleada por Edwards y Scullion². Asimismo consideramos que el desencadenamiento en el terreno laboral de reivindicaciones, denun-

¹ El *conflicto latente* se deriva de las diferencias sociales originadas por los «intereses objetivos», consistentes éstos en aspectos tan diversos como los ingresos económicos, el tipo de trabajo desempeñado, las formas de vida (desde el consumo, la vivienda, el prestigio social, etc.). Este conflicto se hace *manifiesto* cuando los individuos tratan de superar las contradicciones de los intereses objetivos. Cfr. MARAVALL, J. M.: *El desarrollo económico y la clase obrera (un estudio de los conflictos obreros en España)*, Barcelona, Ariel, 1970, pp. 45 y ss.

² Estas categorías conflictivas consistían en lo siguiente: *Conflicto Abierto*: el conflicto es reconocido por los participantes y tiene lugar una acción para expresarlo. *Conflicto No Dirigido*: existe un comportamiento conflictivo pero éste no es abiertamente conflictivo. *Conflicto Institucionalizado*: el conflicto recibe algún reconocimiento institucional para impedir la irrupción de huelgas u otras manifestaciones. *Conflicto Implícito*: el conflicto no está expresado, ya fuera en el nivel del com-

cias, paros, plantes y huelgas de trabajo coincidió con la ampliación por parte del propio Estado franquista de la «estructura de oportunidades políticas» para la acción colectiva³. La Ley de Convenios Colectivos de Trabajo, de 24 de abril de 1958 (BOE de 25 de abril de 1958), el reconocimiento de Conflictos Colectivos a través del Decreto de 20 de septiembre de 1962 (BOE de 24 de septiembre de 1962), la creación en 1963 de un tribunal civil como sustituto de los tribunales militares para juzgar los delitos de orden público (el TOP), la constitución de las Uniones de Técnicos y Trabajadores así como los Consejos de Trabajadores en 1964, y la convivencia de la dictadura con una nueva fórmula sindical (Comisiones Obreras) hasta su ilegalización en marzo de 1967, abrieron un restringido marco legal a los trabajadores para la movilización, acentuándose ésta en los años finales de la dictadura y en los comienzos de la transición política a la democracia⁴.

portamiento o en el institucional, si bien hay un choque de intereses reconocible. Cfr. EDWARDS, P. K., Y SCULLION, H.: *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1987.

³ Éste es el modelo explicativo propuesto por Dough McAdam según el cual los tres factores macropolíticos que contribuyen a la expansión de acciones colectivas tendrían que ver con la mejora de la situación habitualmente poco favorable para los que protestan, con la aparición de crisis políticas y el debilitamiento de los grupos dominantes, y con la ausencia o disminución de la represión estatal. Cfr. McADAM, D.: «Micromobilization, Contexts and Recruitment to Activism», en KLANDERMANS, B.; KRIESI, H., y TARROW, S. (comps.): *From Structure to Action: Comparing Social Movement Across Cultures*, vol. 1, *International Movements Research*, Greenwich, Conn, JA! Press, 1988, pp. 125-154. Del mismo autor véase también «Orígenes terminológicos, problemas actuales, futuras líneas de investigación», en McADAM, D.; McCARTHY, J., YZALD, M.: *Movimientos sociales: perspectivas comparadas. Oportunidades políticas, estructuras de movilización, y marcos interpretativos culturales*, Madrid, Istmo, 1999, pp. 49-70, especialmente p. 55.

⁴ Esta cuestión la encontramos planteada en varios trabajos, cfr. ÁLVAREZ JUNCO, J.: «Movimientos Sociales en España: del modelo tradicional a la modernidad postfranquista», en LARAÑA, E., y GUSFIELD, J.: *Los nuevos movimientos sociales. De la ideología a la identidad*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1994, pp. 413-442, especialmente pp. 413-414; BABIANO MORA, J.: *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*, Madrid, Siglo XXI, 1995, p. 252; CRUZ, R.: «El mitin y el motín. La acción colectiva y los movimientos sociales en la España del siglo XX», *Historia Social*, núm. 31, 1998, pp. 137-152, especialmente p. 144, Y DURÁN MUÑOZ, R.: *Contención*

El despotismo empresarial

Las amplias prerrogativas ofrecidas por la legislación laboral franquista a la patronal y la contundencia de la ley en materia de conflictos colectivos y orden público⁵ hicieron que el mundo del trabajo se convirtiera en Granada en el medio más idóneo para el desencadenamiento de todo tipo de coacciones y abusos sobre los trabajadores. El alcance de algunos de los atropellos que la patronal cometió sobre sus trabajadores originó buena parte de los conflictos surgidos en esta provincia bajo la dictadura. En efecto, a pesar de la realidad represiva que durante años se asentó en las zonas rurales⁶ y que

y transgresión. *Las movilizaciones sociales y el Estado en las transgresiones españolas y portuguesas*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000, p. 85.

⁵ Durante la primera fase legislativa de la dictadura lo característico fue la aparición de una legislación represiva del conflicto colectivo. El Fuero del Trabajo declaraba ilegales cuantos actos, individuales o colectivos, perturbasen de manera grave la producción o atentasen contra ella (Declaración XI, art. 2). Bajo el «segundo franquismo» la Ley de Orden Público de 1959 mantuvo como punibles los «paros colectivos», las manifestaciones y reuniones públicas ilegales», y, en definitiva, cualquier vulneración del «orden público». El Decreto de 21 de septiembre de 1960, sobre «rebelión militar, sabotaje y terrorismo», siguió incluyendo como casos de rebelión los planteos y las huelgas. El Decreto de 20 de septiembre de 1962, sobre «procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje de las relaciones conflictivas de trabajo», amplía la capacidad punitiva a los empresarios, ya que añadió una causa más de despido (la de participar en un conflicto ilegal) al artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo de enero de 1944. Todas estas cuestiones las encontramos en VILLA, L. E. de la, y PALOMEQUE, E.: *Introducción a la economía del trabajo*, Madrid, Debate, 1977, p. 275; BALLBÉ, M.: *Orden público y militarismo en la España constitucional (1812-1983)*, Madrid, Alianza, 1985, pp. 397-457, Y MOLINERO, E., e YsÁs, P.: *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase Obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Madrid, Siglo XXI, 1998, pp. 70-77.

⁶ Las nuevas condiciones de vida y trabajo en el ámbito rural impuestas por la dictadura franquista han sido analizadas en varios trabajos, cfr. MARTÍNEZ ALIER, J.: *La estabilidad del Latifundio. Análisis de la interdependencia entre relaciones de producción y conciencia social en la agricultura latifundista de la Campiña de Córdoba*, París, Ruedo Ibérico, 1968; SEVILLA GUZMÁN, E.: *La evolución del campesinado en España. Elementos para una sociología política del campesinado*, Barcelona, Península, 1979; MORENO GÓMEZ, F.: *Córdoba en la posguerra. La represión y la guerrilla, 1939-1950*, Córdoba, Francisco Baena Editor, 1987, y del mismo autor: «La represión en la España campesina», en GARCÍA DELGADO, J. L. (ed.): *El primer franquismo. España durante la Segunda Guerra Mundial*, V Coloquio de Historia Contemporánea dirigido por Manuel Tuñón de Lara, Madrid, Siglo XXI, 1989, pp. 189-206; COBO ROMERO, F.: *La guerra*

en el caso de Granada llegó a alarmar al propio gobernador civil y jefe provincial de la FET y de las JONS⁷, en esta provincia se localizaron duros enfrentamientos entre colonos y propietarios agrícolas.

La respuesta de algunos propietarios de los términos municipales de Moreda, Alhendín, Caparacena, Cúllar Vega, Brácana y Cortes de Baza para superar el deterioro que, desde comienzos de la década de los cincuenta, comenzaron a sufrir sus ingresos como consecuencia del alza generalizada de los costes de producción en la agricultura⁸, de la normalización del mercado y de la supresión del aparato intervencionista⁹. Y de la importante inflación en curso (superior al 20 por 100)¹⁰, se basó, de un lado, en la venta de sus tierras y, de otro, en el establecimiento a través de todo tipo de coacciones y amenazas de desahucio de nuevos contratos que restituirían ampliamente los beneficios perdidos. Así, por ejemplo, el marqués de la Motilla impuso a los 190 colonos que explotaban sus tierras en el municipio de Moreda unos contratos en los que les obligaba a entregar a la propiedad la mitad de la paja de leguminosas y no la producción

civil y la represión franquista en la provincia de Jaén (1939-1950), Jaén, Diputación Provincial de Jaén-Instituto de Estudios Giennenses, 1993; PÉREZ RUBIO, J. A.: *Yuntes, braceros y colonos. La política agraria en Extremadura (1940-1975)*, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 1995, y COLLIER, G. A.: *Socialistas de la Andalucía rural. Los revolucionarios ignorados de la Segunda República*, Barcelona, Anthropos, 1997.

⁷ José María Fontana Tarrats, gobernador civil de Granada entre 1943 y 1947, denunciaba de forma no disimulada cómo los abusos de la patronal agraria y de las nuevas autoridades locales se habían convertido en una práctica frecuente «llegando al extremo de tener atemorizados a los obreros, que no se atreven a recurrir, ya que si alguno de ellos presenta alguna queja o reclamación se le hace la vida imposible, hasta obligarle a abandonar la provincia con un ahínco y furor digno de mejor causa y por otra parte tan fuera de nuestra época y postulados». Cfr. THOMÁS, J. M.: *José María Fontana Tarrats. Biografía política d' un franquista catala*, Reus, Centre de Lectura, 1997, p. 95.

⁸ Cfr. NAREDO, J. M.: *La evolución de la agricultura en España (1940-1990)*, Granada, Universidad de Granada, 1996, p. 144.

⁹ Esto provocó la consiguiente pérdida de los beneficios del mercado negro. Cfr. BARCIELA, C.: «Introducción. Los costes del franquismo en el sector agrario: la ruptura del proceso de transformaciones», en GARRABOU, R.; BARCIELA, C., YJIMÉNEZ, J. 1. (eds.): *Historia Agraria de la España Contemporánea*, 3, *El fin de la agricultura tradicional (1900-1960)*, Barcelona, Crítica, 1986, pp. 383-454, especialmente p. 423.

¹⁰ Cfr. GONZÁLEZ, J. M.: *La economía política del franquismo (1940-1970). Dirigismo, mercado y planificación*, Madrid, Tecnos, 1979, pp. 36-40.

en grano como hasta entonces se había hecho, a abonar el 40 por 100 de los salarios de los guardas (hasta ese momento el propietario era quien pagaba el salario íntegro), y a adquirir previa compra los fertilizantes proporcionados por el propietario. Pero lo que realmente provocó la indignación de los colonos y el consiguiente conflicto fue que dichos contratos serían revisados cada cuatro años ¹¹.

Después de varios intentos de conciliación, el conflicto entre los colonos y el marqués de la Motilla terminó por la vía judicial. Los colonos que no firmaron los nuevos contratos fueron desahuciados argumentándose para ello que las tierras iban a ser explotadas directamente por su propietario ¹². En los demás municipios mencionados se produjeron igualmente enfrentamientos con los propietarios agrícolas ante la negativa de los colonos de aceptar unos contratos que dificultaban su subsistencia y la de sus familias, unos enfrentamientos que, como se apresuraba a señalar la Organización Sindical de Granada, «en nada benefician a nuestro régimen a quien los colonos culpan de que ocurran estas cosas y de que no se ponga remedio a las mismas» ¹³.

En el resto de los sectores económicos los excesos de la patronal contribuyeron igualmente al incremento de la conflictividad laboral en la provincia. Casi de manera sistemática buena parte de la patronal granadina recurrió al incumplimiento de la legislación laboral que en materia de complementos salariales y de asistencia social se fue aprobando desde 1939 ¹⁴. Como prueba fehaciente debemos indicar que

¹¹ Cfr. Archivo General de la Administración (AGA), Sección Sindicatos, Informe sobre la finca «Moreda», término municipal de Moreda (Granada), 1955, caja 4.762.

¹² No obstante, este argumento no atendía a lo que establecía la Ley de 18 de marzo de 1944 (BOE de 23 de marzo de 1944) sobre «Desahucios de fincas rústicas para cultivo directo y personal». Las causas para el desahucio eran las siguientes: «*Primero*. Que las acciones de desahucio afectaran a tierras cuya suma de rentas no excediera del equivalente a cuarenta quintales métricos de trigo. *Segundo*. Que la parte actora (o arrendador) posee capacidad de trabajo para labrar directa y personalmente las fincas a que se contrae la demanda. *Tercero*. Que posee o se halla en condiciones de adquirir los medios adecuados para realizar el cultivo de las expresadas fincas. *Cuarto*. Que reside en el término municipal donde radican las fincas o en cualquiera de los colindantes de aquél, o se compromete a residir en uno u otro desde que se haga cargo del cultivo directo y personal de las fincas».

¹³ Cfr. AGA, Sección Sindicatos, Secretaría de la Junta de la Hermandad de Labradores y Ganaderos de Granada, Granada, 11 de noviembre de 1955, caja 4.761.

¹⁴ La política de «Reformas Sociales» franquista sobre subsidios, seguros, pluses y remuneraciones extraordinarias, combinaba la política social de asistencia a los

las demandas de «Cantidad» presentadas por tal circunstancia por los trabajadores ante la Magistratura de Trabajo nunca estuvieron por debajo del 45 por 100, e incluso en la década de los sesenta aquéllas superaron el 60 por 100 en más de una ocasión¹⁵. Uno de los sectores donde se localizó un mayor número de infracciones fue el de la construcción. En este sector, tal y como advierten los informes elaborados por los Plenos de la Sección Social de la construcción, la explotación de la mano de obra llegó a situaciones extremas al ser general entre las empresas la contratación verbal a razón de 15 pesetas la hora, estando en esos precios la hora «todo incluido» (pagas extraordinarias, protección familiar, vacaciones y horas extra)¹⁶.

Esta situación de conflictividad latente se tornó en manifiesta en varios centros de trabajo. Las pésimas condiciones en las que los 60 hiladores de esparto del «Patronato del Sagrado Corazón de Jesús» de Guadix efectuaban su trabajo -sin afiliación alguna a los Seguros Sociales Obligatorios ni a los Montepíos Laborales, sin percepción del subsidio familiar ni del plus familiar- fueron el origen de la huelga del 25 de abril de 1958. Los trabajadores encerrados en el taller se negaron a salir y efectuar tarea alguna hasta que las autoridades sindicales no les garantizaran el fin de aquella degradante situación en que se desenvolvía su trabajo¹⁷. Del mismo modo en 1966, los empleados de la fábrica de papel «Pastalfa», situada en Benalúa de Guadix, efectuaron un paro laboral ante los continuos abusos cometidos por los directivos de esa empresa. El informe elaborado por el delegado provincial de la CNS señalaba que aquella protesta no se debía, como era interpretada por la dirección de la empresa, a causas políticas sino a las infracciones cometidas por la misma. Los obreros no percibían las primas que les correspondían por concepto de horas extraordinarias, toxicidad, ruido de motores, olores y hume-

trabajadores aprobada a fines del siglo XIX en España con el discurso falangista de «revolución social» de protección al trabajador. Ambas cuestiones quedaron plasmadas en el Título Primero, capítulo III (arts. 24 al 28), del Fuero de los Españoles (BOE de 18 de julio de 1945).

¹⁵ Cfr. *Memorias de la Cámara de Comercio) Industria y Navegación de la Provincia de Granada)* años respectivos.

¹⁶ Cfr. Archivo Histórico Provincial de Granada (AHPG), Informe de la Sección Social del Sindicato Provincial de la Construcción (1968), Sección AISS, cabina 622, núm. de orden 627.

¹⁷ Cfr. AHPG, Sindicatos, Informe enviado por el Delegado Provincial de Sindicatos al Gobernador Civil (29 de abril de 1958), Cabina 617, expediente 563/58.

dad, ni la prima de producción de 20 pesetas diarias, ni el 140 por 100 del sueldo base cuando trabajaban los domingos¹⁸.

En 1967 estalló un nuevo conflicto colectivo en la provincia. Una vez más el incumplimiento por parte de la «Empresa Nacional de Celulosa» de los beneficios otorgados a los empleados (plus de distancia, prima Bedaux, horas extraordinarias, paga del 18 de julio), y de las mejoras de seguridad e higiene, fue el que dio origen al conato de huelga respaldado por sus 532 trabajadores¹⁹.

La continuidad de estos abusos y la magnitud alcanzada por los mismos en prácticamente todos los sectores económicos presentes en Granada determinó la enérgica intervención del Consejo Provincial de Trabajadores y de la Sección Social del Sindicato Provincial del Metal. Ambos solicitaban que el incumplimiento de la legislación socio-laboral, en cuanto delito social, debía ser juzgado como aquellos otros actos delictivos recogidos en el Código Penal. Así, por ejemplo, pedían que «las alteraciones de leyes, reglamento y ordenanzas de carácter social realizadas por los empresarios y que tienen como resultado la alteración del orden público por parte de los productores, fueran castigadas por el artículo 14, párrafo segundo, del Código Penal que considera autores a los que fuerzan e inducen directamente a otros a ejecutar un delito». Del mismo modo consideraban que «el empresario que no exprese en la hoja de salarios la verdad de los mismos, y demás emolumentos que realmente percibe el trabajador, es culpable de falsificación de documentos, delito contemplado en los artículos 302 y 306». La transgresión de las normas de seguridad e higiene en el trabajo debía ser considerada como «un delito contra las personas contenido en los artículos 565 y 1». Y finalmente expresaban su deseo de que «aquellas empresas que no ingresen las cuotas destinadas a la Seguridad Social y sean descontadas previamente a los trabajadores, deben ser acusadas de un delito de apropiación indebida tipificado en el artículo 535 del Código Penal»²⁰.

¹⁸ Cfr. AHPG, Sección AISS, Informe enviado por el Delegado Provincial de Sindicatos al Gobernador Civil (29 de septiembre de 1966), cabina 617, Expediente 2.344/66.

¹⁹ Cfr. *Ideal* (29 de septiembre de 1967 y 8 de octubre de 1967), *Patria* (24 y 29 de septiembre de 1967) y Archivo de la Delegación Provincial de Trabajo de Granada (ADPTG), expediente «Conflicto Colectivo de la Empresa Nacional Celulosa de Motril, S. A.», Informe del Jurado de Empresa (Motril, 23 de septiembre de 1967).

²⁰ Cfr. AHPG, Sección AISS, Ponencia sobre «Tipificación de los delitos sociales», Granada, noviembre de 1968, cabina 623, núm. de orden 689.

El control salarial

El normal desenvolvimiento de la vida cotidiana del conjunto de los trabajadores granadinos se vio seriamente mermado tras el término de la guerra civil. La atribución de competencias absolutas en materia de regulación salarial otorgadas por el régimen franquista al Ministerio de Trabajo y sus delegaciones provinciales materializó una concepción intervencionista y autoritaria en la fijación de las condiciones de trabajo y en el control de las relaciones laborales. La drástica política de contención salarial impuesta por el nuevo Estado durante toda la década de los cuarenta y buena parte de los cincuenta determinó la caída de los salarios reales de los obreros de la provincia. Los salarios percibidos por el peonaje de la industria quedaron sometidos a una forzada congelación salarial no sufriendo variación significativa durante toda la posguerra.

CUADRO 1
Evolución del Salario del Peón de la Industria y del Coste de la Vida. Granada, 1936-1957 (1936 = 100)

	<i>Salario porjornada (pesetas)</i>	<i>Índice del Salario</i>	<i>Índice del Coste de la Vida</i>	<i>Capacidad adquisitiva</i>
1936	7,00	100,0	100,0	-
1945	10,75	153,5	332,5	- 179,0
1946	10,75	153,5	427,0	-179,0
1947	17,75	253,5	497,8	-244,3
1948	17,75	253,5	528,5	-275,0
1949	17,75	253,5	543,2	-289,7
1950	17,75	253,5	590,5	- 337,0
1951	21,75	310,7	639,3	- 328,6
1952	21,75	310,7	619,2	- 308,5
1953	23,75	339,2	620,5	- 281,3
1954	24,52	350,2	623,1	-273,3
1955	24,52	350,2	652,9	- 302,7
1957	41,10	587,1	768,8	-187,7

Fuente: JEFATURA PROVINCIAL DEL MOVIMIENTO: *Veinte años de paz del Movimiento Nacional bajo el mandato de Franco*, Provincia de Granada, Granada, Desarrollo Económico y Social, 1959, p. 9. Elaboración propia.

Derivada de la constante pérdida del poder adquisitivo y de las privaciones de todo tipo sufrida por los trabajadores y sus familias, en el período 1945-1947 apareció en Granada, al margen de las consignas de las organizaciones antifranquistas y como había ocurrido en las regiones de Cataluña²¹ y el País Vasco²², un brote de conflictividad laboral que culminó con la primera manifestación de protesta en la provincia después de la guerra civil. En 1946 los obreros de la empresa «Tranvías Eléctricos, S. A.», ante las durísimas condiciones de vida fruto de la tendencia alcista de los precios de los productos de primera necesidad²³, los abusos del mercado negro y las continuas congelaciones salariales, dieron paso a la constitución de una Comisión de 200 obreros encaminada a exigir a las autoridades sindicales de la provincia la mejora de su poder adquisitivo y de sus condiciones de trabajo (regulación de las vacaciones, de los turnos y del descanso semanal)²⁴. En 1951 y coincidiendo con la oleada huelguística que se extendió por las principales provincias del país (Barcelona, Madrid, Vitoria, Navarra, Vizcaya y Guipúzcoa), de nuevo los tranviarios granadinos protagonizaron una protesta colectiva que arrancó una llamada de atención por parte de las propias fuerzas de seguridad al gobierno para que adoptara medidas radicales que terminaran con la situación dramática en la que vivían las clases humildes de esta provincia²⁵.

La congelación salarial volvió a ser causa de conflicto en los años siguientes. En la comarca de La Costa, durante la campaña azucarera 1963-1964, se vivieron momentos de enorme tensión entre los cortadores de caña de azúcar y algunas de las empresas azucareras allí localizadas. Después de un relativo período de calma, puesto

²¹ Cfr. MOLINERO, C., e YSÁS, P.: *Patria, Justicia y Pan. Nivel de vida i condicions de treball a Catalunya (1939-1951)*, Barcelona, La Magrana, 1985.

²² Cfr. GONZÁLEZ PORTILLA, M., Y GARMENDIA, J. M.: *La posguerra en el País Vasco. Política, acumulación y miseria*, Donostia, Kriselu, 1988.

²³ Entre 1939 y 1949 el aceite se incrementó en un 65,38 por 100, el azúcar en un 74 por 100, el bacalao en un 69 por 100, el café en un 60,52 por 100, las patatas en un 72,72 por 100, el tocino en un 76,47 por 100, la leche en un 83,47 por 100, y las lentejas en un 86,72 por 100. Cfr. *Memorias de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de la Provincia de Granada* de los años comprendidos entre 1939 y 1942. También los *Boletines Oficiales de la Provincia* de 2 de mayo de 1943, 4 de julio de 1944, 1 de enero de 1946 y 1 de febrero de 1949.

²⁴ Cfr. *Ideal*, 12 de junio de 1946, p. 5.

²⁵ Cfr. AGA, Sección Sindicatos, Partes Reservados, 1951, legajo 6.531.

que en 1958 había tenido lugar los primeros paros laborales colectivos de los cargadores y cortadores de caña de las empresas «Azucarera Motrileña, S. A.», de Motril y la «Azucarera Montero» de Labres (Salobreña) en reclamación de mejoras económicas²⁶, los conflictos se reanudaron a partir de 1963 como consecuencia del mantenimiento para esa campaña de los mismos jornales que en la campaña inmediatamente anterior. Los obreros llegados a Motril, al comprobar que la remuneración de los jornales no había experimentado ninguna variación, se negaron a iniciar las tareas de corta y monda. Por un lado, porque al tratarse de una mano de obra proveniente de distintos puntos de la provincia tenía que hacer frente a una serie de gastos «extra» relacionados con el desplazamiento y el alojamiento. Y, por otro, porque la jornada diaria de las faenas para las que habían sido contratados, corta y monda, excedía habitualmente las 10 y 11 horas de trabajo efectivo.

Algunas cuadrillas, eligiendo a sus capataces como portavoces de su malestar, decidieron no continuar las tareas hasta que no se les asegurase un aumento en sus jornales²⁷. De esta forma el jefe de cultivos de la fábrica azucarera «Nuestra Señora del Pilar» de Motril manifestaba tras su entrevista con los capataces que «el personal de "mondas", compuesto por unos 13 obreros cada una, se había negado a emprender el trabajo hasta no conocer lo que se les iba a pagar por arroba de caña cortada y montada, ya que si bien en la pasada campaña de zafra les habían liquidado a razón de 0,70 pesetas, esperaban que en la presente les aumentasen el precio, al igual que a los carreteros y transportistas»²⁸. De igual forma, en la fábrica «La Motrileña» 18 obreros ocupados en la carga y descarga se negaron a acudir también al trabajo. Los componentes

²⁶ Cfr. ADPTG, Expediente Conflicto Colectivo de la corta y monda de la caña de azúcar en la Costa de Granada, Informe del Delegado Provincial de Trabajo (Motril, 22 de abril de 1958).

²⁷ Las fábricas azucareras colocaban al frente de las tareas de «corta, monda y conducción de la caña de azúcar» a sus jefes de cultivo, quienes contrataba a su vez una cuadrilla o «monda» compuesta por un número muy diverso de miembros (desde cuatro o incluso menos, hasta veinte), al frente de la cual se encontraba el capataz.

²⁸ Cfr. AHPG, Sección AISS, Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social, Nota Informativa sobre los problemas de Motril, Servicio de Información de la Guardia Civil de la 136.ª Comandancia, núm. 26 (Granada, 16 de abril de 1964), cabina 617, expediente núm. 400/57.

de la monda alegaban que «en la actualidad se les abonaban 15 pesetas por tonelada, y ellos quieren 20 o 30 pesetas diarias como premio de asiduidad por obrero»²⁹.

La protesta se extendió a la localidad vecina de Salobreña. Las cuadrillas y capataces de la fábrica azucarera «Nuestra Señora del Rosario» de esa localidad decidieron no acudir al trabajo hasta que los jornales no se hubieran aumentado de 10 a 20 céntimos³⁰. Para evitar que aquel conflicto se extendiera al resto de las comarcas granadinas y malagueñas afectadas por la zafra de azúcar, el delegado sindical comarcal de la Costa convocó una reunión en la que estuvieran presentes cada una de las partes interesadas: empresas, cooperativas cañeras, presidentes de las hermandades de labradores de Motril, Salobreña y Almuñécar, y los representantes elegidos por los obreros. Tras dos días de negociación y de paralización de los trabajos se llegó aun acuerdo aunque claramente favorable para las empresas. Los empresarios otorgarían un premio de asistencia al trabajo durante la campaña 1963-1964 de 17 pesetas diarias para el personal que trabajase a destajo en la modalidad de corta y monda. Ahora bien, el importe del premio se haría por jornada efectiva de trabajo y liquidado por las empresas al finalizar la campaña. Además si un obrero dejaba voluntariamente de prestar sus servicios antes de la finalización de la campaña o recibía el aviso de despido anticipado por la empresa, perdía la totalidad del importe del premio³¹.

Desde mediados de la década de los sesenta la evolución de la renta salarial entró en una nueva fase. La dictadura, para hacer frente a los problemas inflacionistas, la sometió a un estricto control a través de la política de rentas. En diciembre de 1965 se estableció como límite para el crecimiento de los salarios monetarios el 8 por 100, medida que se prolongó hasta noviembre de 1967. Posteriormente el Decreto-ley de 27 de noviembre de ese año fijaba la con-

²⁹ Cfr. ADPTG, Expediente Conflicto Colectivo de la corta y monda de la caña de azúcar en la Costa de Granada, Informe elaborado por la Jefatura Superior de la Policía. Brigada Regional de Información (Granada, 20 de abril de 1964).

³⁰ Cfr. AHPG, Sección AISS, Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social, Nata Informativa sobre los problemas de Motril, Servicio de Información de la Guardia Civil de la 136.^a Comandancia, núm. 26 (Granada, 16 de abril de 1964), cabina 617, expediente núm. 400/57.

³¹ Cfr. ADPTG, Expediente Conflicto Colectivo de la corta y monda de la caña de azúcar en la Costa de Granada, Reuniones de la Delegación Sindical Comarcal de los días 15 y 16 de abril de 1964.

gelación de las remuneraciones salariales y suspendía asimismo la negociación colectiva hasta 1969. La política de rentas continuó en los años siguientes. Tanto el Decreto de 30 de noviembre de 1973, como el Decreto-ley de 7 de abril de 1975, prorrogado este último por el Decreto de 17 de noviembre, limitaban los aumentos salariales acordados en los convenios colectivos al alza del coste de la vida fijado por el Instituto Nacional de Estadística³².

La propia CNS de Granada reconocía que el bloqueo impuesto por el gobierno al crecimiento de los salarios y a la negociación de los mismos en los convenios de trabajo era el causante directo del aumento de la conflictividad laboral en la provincia. Según explicaban los informes oficiales, el control salarial no hacía sino beneficiar al mundo empresarial ya que «los empresarios al conocer de antemano la existencia de los topes salariales siempre acudían a la interrupción de la negociación del convenio y al dictado, por parte de la autoridad laboral, de la Decisión Arbitral Obligatoria». Por otro lado, en dichos informes se discrepaba de los datos oficiales proporcionados por el INE sobre el coste de la vida por cuanto «sorprende leer en la prensa nacional que el índice del coste de la vida en el año 1975 ha sido tan sólo del 14,04 por 100, cuando salvo el mes de noviembre, los anteriores meses han arrojado un promedio superior al 17 por 100»³³.

Ambas circunstancias obstaculizaron el desarrollo de las deliberaciones de los convenios colectivos entre empresarios y trabajadores acentuándose la conflictividad en Granada. Basta hacer un seguimiento en este sentido de la evolución de las Normas de Obligado Cumplimiento como medidor de la conflictividad. Hasta la suspensión de la negociación colectiva en 1967 sólo se habían contabilizado

³² Cfr. POVEDA ANADÓN, R.: «El control de precios y rentas en España», pp. 819-837, Y CUADRADO ROURA, J. R., y VILLENA PEÑA, J.: «La política de rentas en España», pp. 841-858, ambos en ESPINA, A.; FINA, L., y SAÉZ, F. (comps.): *Estudios de economía del trabajo en España*, II, *Salarios y política de rentas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

³³ De enero a noviembre, los aumentos del coste de la vida fueron los siguientes: en enero el 18,84 por 100, en febrero el 19,57 por 100, en marzo el 17,79 por 100, en abril el 17,29 por 100, en mayo el 17,26 por 100, en junio el 17,06 por 100, en julio el 17,54 por 100, en agosto el 17,43 por 100, en septiembre el 17,46 por 100, en octubre el 16,22 por 100, y en noviembre el 13,95 por 100. Cfr. AHPG, Sección AISS, Servicio Provincial de Convenios Colectivos de Granada, *Memoria de actividades realizada en el año 1975*, p. 6.

un total de 15 interrupciones en las negociaciones de los convenios por desavenencias entre la patronal y los trabajadores. A partir de 1970, y en buena medida determinado por el punto de inflexión que la huelga de la construcción de julio de ese año significó para el movimiento obrero granadino y por el asentamiento de las Comisiones Obreras en el terreno laboral³⁴, la intervención del delegado provincial de trabajo fue en continuo aumento hasta contabilizarse entre 1970 y 1975 un total de 46 laudos en la provincia. Además, la conflictividad laboral se extendió a nuevas actividades económicas y a nuevos colectivos obreros. Desde 1970 el sector servicios se puso a la cabeza, tanto por el número de empresas como por el número de trabajadores, de los conflictos laborales. Los profesionales de la hostelería y el turismo, de las actividades sanitarias, de los transportes, de la banca y de la administración, surgidos de la transformación socioeconómica de los sesenta, se convirtieron en los protagonistas de los conflictos que se sucedieron en Granada en la recta final de la dictadura.

CUADRO 2
Distribución de las Normas de Obligado Cumplimiento
en Granada por sectores económicos (1969-1975)

<i>Sectores</i>	<i>Número de NOC</i>	<i>Número de Empresas afectadas</i>	<i>Número de Trabajadores afectados</i>
Construcción	2	2	6
Industrias químicas	12	974	1.680
Metal	5	5	1.150
Papel	2	57	715
Textil	2	130	836
Sector Secundario	23	1.168	4.387

³⁴ Los resultados arrojados por las elecciones sindicales de 1966, celebradas bajo el lema «vota al mejor», se saldaron con un importante éxito de las candidaturas de oposición en aquellos sectores que en los años siguientes encabezaron el movimiento obrero granadino. En la banca, en la enseñanza, en la madera, en las cámaras agrarias, pero sobre todo en la construcción, triunfaron las candidaturas no oficiales. Cfr. entrevista a José Cid de la Rosa, elegido secretario general de CCOO de Granada en 1976 y miembro de la primera Comisión Ejecutiva de la COAN en 1978.

CUADRO 2

<i>Sectores</i>	<i>Número de NOC</i>	<i>Número de Empresas afectadas</i>	<i>Número de Trabajadores afectados</i>
Actividades sanitarias	1	12	24
Electricidad	3	149	367
Banca	1	22	880
Espectáculos	3	400	598
Hostelería	5	1.293	5.245
Marina mercante	1	5	7
Transportes	9	9	2.153
Sector Terciario	23	1.890	9.274
Total sectores	46	3.058	13.661

Fuente: AHPG, Sección AISS, Organización Sindical de Granada: *Convenios Colectivos Sindicales*. Elaboración propia.

La negociación colectiva

Con la aprobación en abril de 1958 de la Ley de Convenios Colectivos, la conflictividad laboral adquirió en Granada una línea ascendente. Pese a la timidez de los primeros años³⁵, la negociación colectiva se convirtió en una pieza clave para impulsar la reivindicación de los trabajadores de la provincia, puesto que la ley establecía como materia negociable conceptos que repercutían directamente en las condiciones de trabajo. Estos conceptos podían ser de carácter económico (salarios, producción, pluses, participación en beneficios y en los rendimientos productivos); profesional (ingresos, ascensos y perfeccionamiento profesional); técnico (cambio en los métodos de trabajo, reducción de la jornada, perfeccionamiento de los métodos de trabajo, calendarios y horarios de trabajo); social (compensación por enfermedad, accidente de trabajo y determinación de los períodos de vacaciones), y humano (agrado, comodidad y satisfacción en el

³⁵ Cfr. ORTEGA LÓPEZ, T. M.a; «La negociación colectiva en la provincia de Granada (1958-1977)», *Revista de Historia Contemporánea*, núm. 8, 1997-1998, pp. 215-252.

trabajo, perfeccionamiento cultural y de toda clase de acción asistencial en favor del trabajador).

La negociación colectiva constituyó por todo ello el mejor recurso utilizado por los obreros granadinos para mejorar en la medida de sus posibilidades unas condiciones laborales hasta ese momento controladas por la rigidez de las Reglamentaciones de Trabajo. Tomando a modo de ejemplo el año 1974, momento en que la negociación colectiva había alcanzado una plena madurez en la provincia, los convenios colectivos aprobados y renovados ese año ponen de manifiesto el destacado avance conseguido en la negociación por parte de los representantes de los trabajadores³⁶. El 82,22 por 100 de los 45 convenios de ámbito provincial vigentes en 1974 incluía cláusulas referidas a revisiones anuales. Así mientras que el 62,22 por 100 de tales convenios incorporaba cláusulas que establecían revisiones de acuerdo con la información ofrecida por el INE, el 20 por 100 lo hacía según la evolución del salario mínimo interprofesional. Estos convenios incorporaban otras cláusulas que de igual forma significaban mejoras de tipo económico para los trabajadores (como la revisión anual de las gratificaciones extraordinarias y horas extras, o bien la participación de los obreros en los beneficios de empresa), pero también incluían artículos en los que se especificaban

³⁶ Los convenios empleados por rama de actividad son: actividades diversas (Serconsa, oficina y despachos, peluquería de caballeros); actividades sanitarias (practicantes y matronas, establecimientos sanitarios); agua, gas y electricidad (aguas para riegos); alimentación (Dhul, S. A; comercio de alimentación; bebidas refrescantes; obrador de confitería); cereales (industrias de panaderos); construcción y obras públicas (industrias de la construcción, derivados del cemento); enseñanza (colegios mayores, centros de formación profesional, auto-escuela de conductores, enseñanza no estatal); frutos y productos hortofrutícolas (comercio al por mayor de frutos); ganadería (UNIASA); hostelería y turismo (cafés, bares y similares; sector hospedaje); industrias químicas (empresa Dr. Andreu); madera y corcho (comercio de la madera, industria de la madera); metal (Comercial Mecanográfica, S. A; EUROSERVICE, S. A; Sociedad Minero Metalúrgica de Peñarroya de Órgiva; Industria Metalúrgica Portal, S. A; industria siderometalúrgica; comercio del metal); olivo (industria del aceite); papel (Empresa Nacional de Celulosa); piel (comercio de la piel); textil (comercio textil, alfombras, tapices y tejidos artísticos alpujarreños, confección, vestido y tocado); transportes y comunicaciones (Transportes Rober, JILOSA, transportes de mercancías); vid (Cervezas Alhambra, S. A; mayorista de vinos; fabricantes de bebidas alcohólicas); vidrio y cerámica (vidrio, cerámica, tejas y ladrillos), y Oficina Sindical Agraria (recogida de aceituna, Zafra de Motril, Almuñécar, Salobreña y Vélez de Benaudalla).

mejoras de tipo social, técnico y humano para el personal empleado ³⁷. Respecto a 1973, en 1974 se había producido un incremento del 35 por 100 de este tipo de artículos. Tal y como reconocía la Organización Sindical de Granada: «la mayor aspiración de las Comisiones Deliberadoras de los Convenios Colectivos era lograr importantes elevaciones salariales, si bien en los últimos años la negociación colectiva había girado alrededor de temas referidos a la reducción de la jornada laboral, y a la consecución de mejoras de carácter social y asistencial» ³⁸. De esta forma los pluses para transportes, para ropa de trabajo y desgaste de herramientas, para dietas de desplazamiento, y las primas por «esmero y constancia» en el trabajo y por antigüedad se incluyeron en el 44,44 por 100 del total de los convenios que estaban en vigor en 1974. También los pluses asistenciales (en concepto de natalidad, nupcialidad, jubilación, y de bolsas de estudios), y de indemnizaciones complementarias a la Seguridad Social, fueron temas frecuentes en las negociaciones incorporándose al 42,22 por 100 de los convenios.

Estos logros introducidos en el mundo laboral por los convenios colectivos no estuvieron exentos de tensiones y duros enfrentamientos. Los límites impuestos por el régimen franquista a la libre negociación de las condiciones de trabajo se encuentran detrás de los planteamientos de trabajo, paros y huelgas que se sucedieron en Granada desde 1962. La Ley de 1958 imprimía un importante protagonismo a los trabajadores por cuanto podían promover o denunciar un convenio. Sin embargo, el proceso negociador se encontraba fuertemente controlado, de ahí que pueda ser considerada la negociación colectiva franquista como una negociación *sui generis* ³⁹. Por un lado, las deliberaciones entre los representantes económicos y sociales debían efectuarse dentro del marco de la Organización Sindical. Por otro lado,

³⁷ Este tipo de artículos hacen referencia a las «nuevas demandas» que de forma generalizada son incorporadas por los trabajadores europeos ante los cambios sociales y económicos acontecidos en Europa en los años cincuenta y sesenta. Cfr. KRCHLECHNER, B.: «¿Demandas nuevas o demandas de grupos nuevos? Análisis de tres casos», en CROUCH, C., y PRZORNO, A. (comps.): *El resurgimiento del conflicto de las clases en Europa Occidental. A partir de 1968*, II, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, pp. 231-251, especialmente pp. 231-232.

³⁸ Cfr. AHPG, Sección AISS, Servicio Provincial de Convenios Colectivos de Granada, *Memoria de actividades realizada en el año 1974*, p. 7.

³⁹ Cfr. MONTOYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Madrid, Civitas, 1992, p. 371.

las mejoras fijadas en los convenios no podían afectar a los intereses empresariales, ni a la disciplina de la economía nacional. A ello debemos añadir una tercera cuestión. El Estado podía intervenir en la negociación cuando no fuese posible el acuerdo entre las dos partes mediante el dictado de una Norma de Obligado Cumplimiento (sustituida a partir de 1973 por la Decisión Arbitral Obligatoria) ⁴⁰,

Hemos de indicar que en el caso de la provincia de Granada, las Normas de Obligado Cumplimiento (NOC) se convirtieron –a igual que la política de rentas– en un valioso instrumento para la patronal granadina para contrarrestar las reivindicaciones de los trabajadores. Los empresarios de Granada siguieron de esta forma un comportamiento muy similar al indicado por Jon Amsden en su libro sobre la negociación colectiva en España. La Sección Económica o patronal acudía a las deliberaciones del convenio y, una vez conocida la propuesta de los trabajadores a través de la Sección Social o bien del Jurado de Empresa o de los enlaces sindicales, efectuaban su contrapropuesta negándose a modificarla ⁴¹. Los ejemplos en este sentido son contundentes. En 1965 la Sección Social de los «Establecimientos Sanitarios» de Granada promovió un convenio colectivo de ámbito provincial dirigido a equiparar los salarios del personal, inalterados desde que se aprobó el Decreto de 17 de enero de 1963 que fijaba en 60 pesetas el salario mínimo interprofesional, con el incremento del coste de la vida. La negativa de la Sección Económica a aceptar el anteproyecto presentado en julio de 1965 rompió las negociaciones, dictándose NOC por parte del delegado provincial de Trabajo. Este laudo reducía considerablemente las pretensiones salariales de los trabajadores, las del personal técnico sanitario en un 35 por 100 y las del personal subalterno y de servicios generales en un 30 y 32 por 100 respectivamente ⁴².

⁴⁰ La Orden de 22 de julio de 1958 sobre «Reglamento para la aplicación de la ley de Convenios Colectivos Sindicales» (BOE de 18 de agosto de 1958) en su artículo 14 contemplaba la posibilidad de la suspensión de las deliberaciones en caso de que una de las partes –empresarios o trabajadores– cometiera dolo, fraude o coacción, o bien por imposibilidad de llegar a un acuerdo aquéllas en las deliberaciones. En caso de que esto último ocurriese la autoridad laboral competente dictaría norma de obligado cumplimiento (art. 16, punto 4).

⁴¹ Cfr. AMSDEN, J.: *Convenios Colectivos y lucha de clases en España*, París, Ruedo Ibérico, 1974, p. 126.

⁴² La propuesta de la Sección Social era la siguiente: personal técnico sanitario (9.500 ptas.), personal subalterno sanitario (4.650 ptas.) y personal de servicios gene-

Lo mismo ocurre con otros convenios que terminaron con la intervención de la autoridad laboral. Los convenios provinciales de «Mercancías por carretera», «Cines y Espectáculos», «Hostelería», y los de empresa «Celulosa de Motril» y «Tranvías Eléctricos, S. A.», defraudaron los deseos de los trabajadores acentuándose la tensión entre éstos y los empresarios. La llamada a la huelga por parte de los empleados de la empresa «Tranvías Eléctricos, S. A.», en 1964 respondía a esta forma de actuar de la patronal granadina. Tras conocer la dirección el anteproyecto de convenio presentado por el Jurado de Empresa en el que se establecía una nueva escala salarial, un incremento de los días de vacaciones al año y de los quinquenios por antigüedad⁴³, aquélla trató de llevar a un punto muerto las negociaciones para que se dictara una NOC. Los trabajadores entendieron que esa actitud no era más que una estrategia de la empresa encaminada a neutralizar sus demandas por lo que no dudaron en convocar una huelga si la empresa se negaba a reanudar las negociaciones⁴⁴.

Pero no cabe duda de que por su violencia, la huelga provincial de la construcción de julio de 1970 se antepone a todos los ejemplos de conflictividad señalados hasta el momento. Esta huelga resume en sí misma los escasos deseos de buena parte de la patronal granadina de compartir su poder decisorio con la clase obrera, y la ineficacia del modelo sindical franquista⁴⁵. La respuesta de la patronal a la propuesta de la Sección Social no fue otra que obviar aquellos puntos que mejoraban realmente las condiciones de trabajo de los obreros, es decir, los relacionados con las cuestiones salariales, la clasificación del personal, el abono de las horas extraordinarias y las vacaciones, y las indemnizaciones por despido⁴⁶. La falta de acuerdo provocó

rales (4.400 ptas.). La NOC (*BOP* de 22 de enero de 1967) fijaba los salarios anteriores en 6.166 ptas., 3.250 ptas. y 3.000 ptas.

⁴³ Cfr. AHPG, Sección AISS, Informe del Jurado de Empresa para el inicio de la Negociación Colectiva (Granada, 19 de febrero de 1964), cabina 623, núm. de orden 649.

⁴⁴ Cfr. ADPTG, Expediente Conflicto Colectivo empresa Tranvías Eléctricos de Granada, S. A., Servicio de Información de la Guardia Civil de la 136.^a Comandancia, núm. 136 (Granada, 18 de mayo de 1964).

⁴⁵ Cfr. MORALES RUIZ, R: «La significación histórica de la huelga de la Construcción de Granada. 21-29 de julio de 1970», en DELGADO, S., y VÉLEZ, J. (eds.): *El futuro del sindicalismo*, Granada, Diputación Provincial, 1996, pp. 15-44, especialmente p. 39.

⁴⁶ Cfr. AGA, Sección Sindicatos, Informe sobre los sucesos ocurridos en Granada el día 21 de julio de 1970: sus orígenes y efectos, caja 6.531.

la ruptura de las negociaciones y la propuesta de los albañiles, reunidos en una asamblea multitudinaria, de ir a la huelga. La huelga terminó con un balance trágico. La muerte de tres obreros (el marmolista Cristóbal Ibáñez Encinas, y los peones de albañil Manuel Sánchez Mesa y Antonio Huertas Remigio), y las represalias contra todos aquellos trabajadores que habían tenido una participación directa o indirecta en la misma.

Causas del despido de obreros tras la huelga provincial de la construcción de julio de 1970

<i>Por participación en la huelga</i>		<i>Por solidaridad con las víctimas</i>	
<i>Empresa</i>	<i>Número de obreros despedidos</i>	<i>Empresa</i>	<i>Número de obreros despedidos</i>
Gansa	1	Construcción Sanmartín	19
Chinchilla Navarro	5	Viasa	1
Sáez de Tejada	10	Herlope	3
Linares	14	Obras del Pantano de Quéntar	1
Cerafino Martín	19	Antonio Santisteban	1

Fuente: Documento elaborado por la HüAC de Granada con motivo de la huelga de la construcción de Granada.

A pesar de la dura represión desencadenada contra los trabajadores (a los despedidos del cuadro anterior hay que añadir que la Magistratura de Trabajo de Granada recibió por parte del Sindicato Provincial de la Construcción ese año una avalancha de demandas por despido que superó el 40 por 100), la repercusión de la huelga de 1970 se fue manifestando de múltiples formas en los años siguientes. En convenios sucesivos que se resolvían tras días de huelga total y unitaria en los que se conseguían no sólo mejoras económicas, sino también mejoras referidas a otras cuestiones como seguridad e higiene. En paros colectivos a través de los cuales los trabajadores recriminaban a los patronos el incumplimiento de algún derecho adquirido ⁴⁷.

⁴⁷ CÉR. QUITIÁN, A.: «Recuerdos de una huelga: Granada 1970», *Revista XX Siglos*, 1994, pp. 92-95, especialmente p. 94.

Algunas conclusiones

En las páginas anteriores hemos visto cómo, a pesar del régimen de terror y del control de la mano de obra efectuada por la dictadura a través de una amplia plétora de normas, leyes y decretos, en la provincia de Granada se produjo tanto en el primer como en el segundo franquismo la aparición de protestas y acciones colectivas en el mundo del trabajo. Ello sólo ha sido posible a través de la utilización de nuevas fuentes para la localización de la protesta.

Los estudios sobre conflictividad individual llevados a cabo por Carmen Benito y José Antonio de Mingo para el caso de Asturias y Madrid, respectivamente ⁴⁸, y el análisis efectuado por algunos sociólogos sobre conflictividad laboral nos han permitido ampliar nuestra percepción sobre las acciones empleadas por los trabajadores para contrarrestar unas condiciones de trabajo y de vida francamente adversas. Los primeros nos han desvelado una fuente de suma importancia para el tratamiento de la conflictividad como es la Magistratura del Trabajo. Los segundos nos han hecho dirigir la mirada al comportamiento manifestado por los trabajadores en los centros de trabajo, distinguiendo distintas formas de conflicto. Atendiendo conjuntamente a la información proveniente de la Magistratura de Trabajo como al comportamiento de los trabajadores de cara al nuevo orden social establecido tras la guerra civil, podemos señalar que aun después de abolir por parte del franquismo el conflicto social, y proclamar la unión de intereses de trabajadores y empresarios, al situar la dictadura en una posición de desigualdad a unos y otros en la que los primeros salían claramente perjudicados, se sucedió en Granada un conflicto latente e implícito que se tornó, al ampliarse a partir de 1958 las oportunidades para la acción colectiva a los trabajadores, en un conflicto abierto y manifiesto resultado, entre otras causas, de la intransigencia y el despotismo de la patronal, del control salarial y la política de rentas, y de la negociación colectiva *sui generis* de la dictadura.

⁴⁸ Cfr. BENITO DEL POZO, C.: *La clase obrera asturiana durante el franquismo*, Madrid, Siglo XXI, 1993, Y MINGO BLASCO, J. A. de: «La conflictividad individual en Madrid bajo el franquismo (1940-1975)»>>, en SOTO CARMONA, A. (dir.): *Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical (evolución socio-laboral de Madrid, 1939-1991)*, Madrid, GPS, 1994, pp. 123-163.