

*Revista**de Historia de las Vegas Altas*

Diciembre 2018, nº 12, pp. 12-28

AUTARQUÍA Y CONDICIONES LABORALES: LAS REGLAMENTACIONES NACIONALES DE TRABAJO DURANTE EL PRIMER FRANQUISMO

AUTHARK AND LABOR CONDITIONS: THE NATIONAL LABOR REGULATIONS DURING THE FIRST FRANCHISE

Cristian Gallego Martín-Romo - Esteban Cruz HidalgoUniversidad de Extremadura
cgallegoc@alumnos.unex.es - ecruzh@unex.es**Resumen Abstract**

En el presente trabajo se analizan cuatro Reglamentaciones Nacionales de Trabajo relativas a cuatro empresas durante el régimen franquista, con el objetivo de conocer las condiciones laborales de la primera etapa de la Dictadura en España. Las Reglamentaciones Nacionales del Trabajo se corresponden, a grandes rasgos, con los Convenios Colectivos actuales, si bien con importantes matices. Entre las conclusiones a las que se llega tras el estudio de los casos de Tabacalera, CAMPSA, la industria panadera y los locales de espectáculos, destacan dos cuestiones principales: la evidencia clara en torno a la discriminación laboral que sufría la mujer de la época, con salarios inferiores, menor formación y puestos de menor relevancia; y la diferencia de condiciones laborales y salarios entre los trabajadores de las empresas públicas y los trabajadores de las empresas privadas.

PALABRAS CLAVES: Derecho Laboral, Historia laboral, Franquismo, Reglamentaciones Nacionales de Trabajo.

In the present paper four National Labor Regulations are analyzed regarding four companies during the Franco regime, with the objective of knowing the labor conditions of the first stage of the Dictatorship in Spain. The National Labor Regulations correspond, in broad strokes, with the current Collective Agreements, although with important nuances. Among the conclusions reached after the study of the cases of Tabacalera, CAMPSA, the bakery industry and the entertainment venues, two main issues stand out: the clear evidence about employment discrimination faced by the women of the time, with lower wages, less education and less relevant positions; and the difference in labor conditions and wages between workers in public companies and workers in private companies.

KEYWORDS: Labor Law, Labor History, Francoism, National Labor Regulations

AUTARQUÍA Y CONDICIONES LABORALES: LAS REGLAMENTACIONES NACIONALES DE TRABAJO DURANTE EL PRIMER FRANQUISMO

Cristian Gallego Martín-Romo - Esteban Cruz Hidalgo

1.- Introducción.

En el presente trabajo de investigación vamos a analizar en profundidad y comparar cuatro Reglamentaciones Nacionales del Trabajo de la época franquista española (Tabacalera, CAMPSA, industria panadera y locales de espectáculos), las cuales se encuentran disponibles para el lector interesado en la web de la Gaceta de Madrid, precedente del actual Boletín Oficial del Estado (1).

Las denominadas Reglamentaciones Nacionales del Trabajo eran las disposiciones generales que, habitualmente promulgadas mediante orden ministerial, regulaban las materias fundamentales de las relaciones laborales en cada uno de los sectores más importantes de la economía nacional durante la primera parte de la Dictadura Franquista. Eran ordenanzas laborales equidistantes entre las disposiciones legales básicas y los reglamentos de empresa. Fueron las disposiciones reguladoras de las relaciones de trabajo en el nivel de mayor concreción a que pudo llegar el legislador delegado para que sus normas fueran aplicables en todo el territorio nacional. Desde finales de la década de 1950, y más claramente a partir de los años setenta del siglo pasado, esta manifestación normativa comenzó a ser desplazada por los Convenios Colectivos, resultantes hoy del diálogo social entre asociaciones empresariales y sindicales.

Al respecto de lo anterior, es interesante señalar que las primeras Reglamentaciones Nacionales del Trabajo franquistas, promulgadas desde 1939, fueron siendo revisadas, e incluso sustituidas por nuevas Reglamentaciones a lo largo de las décadas de 1940 y 1950. La Ley de Convenios Colectivos del 24 de abril de 1958 fue configurada por el legislador como un nuevo mecanismo de negociación, mediante el cual, al menos sobre el papel, empresarios y trabajadores llegaban a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo. Con dicha Ley, fue el propio régimen dictatorial quien dio por finiquitado el rígido dirigismo de las Reglamentaciones Nacionales del Trabajo impuestas por él a los agentes sociales. Al respecto, el Estatuto de los Trabajadores publicado el 14 de marzo de 1980, en su disposición final 3.^a, derogó, expresamente, la Ley de Reglamentaciones de trabajo del 16 de octubre de 1942, de manera que algunas de dichas Reglamentaciones estuvieron vigentes, incluso, durante el período democrático.

Los objetivos del estudio son, de forma muy somera, analizar las condiciones laborales de la posguerra española a través del estudio de diferentes Reglamentaciones Nacionales del Trabajo. También, es un objetivo de la investigación, la comparación de dichas condiciones de trabajo entre los trabajadores de las empresas públicas y de las privadas de la época, de ahí que se justifique la elección de dos reglamentaciones de empresas públicas y otras dos de sectores productivos privados (2). Este objetivo se aborda bajo la hipótesis de que las condiciones laborales de los trabajadores públicos fueron significativamente mejores que las de los trabajadores privados. Finalmente, un tercer objetivo de la investigación es constatar la discriminación de género en el ámbito laboral que derivaba de la aplicación de las Reglamentaciones Nacionales del Trabajo, o al menos de lo establecido en ellas.

Para lograr estos objetivos, hemos utilizado como fuente los textos jurídicos que recogen las cuatro Reglamentaciones Nacionales del Trabajo mencionadas, disponibles en el portal web del Boletín Oficial del Estado. En cuanto a la metodología, nos limitamos a hacer un análisis descriptivo de esta legislación tratando de abordar un enfoque comparativo que permita atender a los objetivos propuestos.

El horizonte temporal del estudio engloba el período comprendido entre 1945 y 1959, especificándose en algunos momentos, por los motivos que serán comentados, situaciones anteriores y posteriores a dicho marco cronológico. En concreto, el estudio comienza en 1945, año de la publicación de la primera Reglamentación Nacional del Trabajo de CAMPSA y finaliza en 1959 con la publicación de los primeros Convenios Colectivos Sindicales que acaban derogando progresivamente los preceptos de las reglamentaciones analizadas.

Decir que el trabajo no solo contempla las Reglamentaciones, inicialmente, aprobadas de los sectores o empresas considerados, también engloba las sucesivas modificaciones que sufrieron dichas Reglamentaciones Nacionales del Trabajo a lo largo de los 15 años del estudio realizado. Estas fueron varias, pues fueron muy frecuentes las erratas de mecanografía cometidas que había que corregir con posterioridad a la publicación de las Reglamentaciones, y también porque fue permanente la modificación de los cuadros de salarios, para adaptarlos al poder adquisitivo del momento, habida cuenta de la inflación que se registró en buena parte del período autárquico de la dictadura franquista.

En otro orden, debe advertirse que todas las Reglamentaciones Nacionales del Trabajo presentaron una estructura similar, regulando asuntos básicos de las condiciones laborales de la industria en cuestión, así como los aspectos relativos a la conciliación laboral y familiar, los relativos a la seguridad e higiene en el trabajo o incluso aquellos otros más de carácter social. A modo de ejemplo, se

regulaba el ámbito (temporal, territorial y profesional) de aplicación, se definían los puestos de trabajos, se establecía la tabla de salarios, los pluses y gratificaciones, la jornada laboral, las vacaciones y licencias, las posibles excedencias, bajas y jubilaciones, y los aspectos disciplinarios, estableciéndose también las sanciones relativas a estos.

El trabajo está estructurado en cuatro apartados, los cuales se describen a continuación. En el primer apartado realizamos esta introducción. En el segundo se describe, someramente, el contexto social de la postguerra civil española, correspondiente a la primera etapa de la Dictadura franquista o etapa autárquica. En el tercero se resumen las principales características de cada una de las cuatro Reglamentaciones Nacionales del Trabajo seleccionadas para el estudio. Por último, en el apartado final recogemos las principales conclusiones de la investigación.

2.- Contexto histórico social: La autarquía franquista.

El período comprendido entre 1939 y 1959 ha sido definido por la historiografía como la autarquía franquista. En el ámbito social y laboral, dicho periodo estuvo marcado por el "Contrarreformismo social" (3). En la Segunda República española los sindicatos estaban legalizados, y su actividad prolífica sirvió para lograr importantes cambios en la legislación laboral. Se trató, además, de un período asociado a una importante conflictividad social que el nuevo régimen dictatorial resultante de la guerra civil buscó evitar. A la mala visión sobre los sindicatos de clase, se sumó la voluntad de pagar favores políticos a empresarios que habían apoyado al bando nacional durante la Guerra Civil Española (1936-1939), de manera que el ámbito social del marco laboral cambió drásticamente, procediéndose a la ilegalización de los llamados sindicatos de clase (Cives, 2012).

El ideario laboral de la dictadura, consagrado en el Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938 (4), acabó fundamentándose en dos puntos fundamentales. Por un lado, en el sindicalismo vertical, derivando del modelo corporativista italiano, el cual agrupaba a todos los agentes del proceso productivo por ramas de producción. Ello supuso la prohibición de los sindicatos de clase y el control político de la toma de decisiones económicas sobre la fijación de salarios y la legislación industrial. Sobre este punto, el régimen franquista comenzó a publicar un Reglamento Nacional del Trabajo para cada sector industrial (y para cada empresa pública, en su caso), en el cual se trataba de regular las condiciones laborales que debían regirlo. Por otro lado, el otro pilar fue el férreo control salarial, que debía contribuir al control de la inflación y, consecuentemente, al mantenimiento de una peseta fuerte. No obstante, durante la posguerra los salarios cayeron hasta el punto de que en 1950 el salario real llegó a ser alrededor de la mitad del existente en 1936 como consecuencia de la inflación descontrolada y de la congelación artificial del salario nominal. Este hecho provocó el hundimiento del consumo, por la caída drástica del poder adquisitivo de los salarios, lo que acabó arrastrando a la economía española hacia una de sus peores coyunturas durante la época capitalista (Cives, 2012).

En otro orden, el régimen franquista no tardó en aplicar con relación al trabajo femenino los preceptos fundamentales del nacional-catolicismo. En el mencionado Fuero del Trabajo se estableció que el estado liberaría a la mujer casada del taller y de la fábrica. Aunque se recuperó buena parte de la legislación laboral vigente anterior a la Segunda República, se proyectó una nueva normativa para limitar el acceso de la mujer al mercado de trabajo, especialmente, la mujer casada. Así, se reforzaba la idea del hombre como cabeza de familia, siendo su responsabilidad el mantenimiento económico de la misma. Se crearon los subsidios familiares, en un intento de mantener a la mujer en el espacio doméstico, con la finalidad de favorecer el crecimiento demográfico y de aumentar los bajos salarios de la posguerra. El subsidio mensual se cobraba a partir del segundo hijo y aumentaba por cada hijo, hasta un máximo de 12 hijos. El pago se realizaba al cabeza de familia, privándose del mismo a todos los hombres cuya mujer trabajase (Cives, 2012).

En otro orden, se restablecieron en muchas empresas, empezando por la administración pública y las empresas estatales, las excedencias forzosas por matrimonio y la prohibición de contratar a mujeres casadas. El franquismo no sólo pretendió "liberar" a la mujer obrera, también intentó apartar a la mujer que había cursado estudios de las profesiones liberales. La enseñanza fue la única profesión liberal abierta a la mujer, aunque era peor remunerada que el hombre. A pesar de todo, la presencia de mujeres en el trabajo asalariado aumentó, considerablemente, durante las dos primeras décadas de la dictadura, en consonancia con el crecimiento demográfico y con lo acontecido en todo el continente europeo (5).

A partir de 1950, las instituciones laborales del régimen tendieron a flexibilizarse. La contratación y la fijación de salarios se liberalizaron, parcialmente, y se fijó un salario mínimo. El sindicato vertical se hizo más horizontal, permitiendo cierta participación social en la definición del marco de las relaciones laborales. Aunque leve, también se produjo un cambio de actitud respecto al trabajo de la mujer, pues la necesidad de industrializar el país (el medio a través del cual se iría a alcanzar la ansiada autosuficiencia autárquica) hacía necesario un aumento de la población activa y dado que la mano de obra masculina había tocado techo, se optó por recurrir al reclutamiento de mujeres mediante una ligera relajación del férreo discurso de la domesticidad (Cives, 2012).

Según Manuel Ludevid, dos fueron los motivos que llevaron al gobierno franquista a tomar la decisión de crear este nuevo sistema de concertación a finales de los años 50. Primeramente, el deseo de conseguir alcanzar una economía basada en la interrelación entre salario y productividad (6). Y,

seguidamente, la existencia en la década de los 50, de un movimiento obrero importante y organizado, capaz de reivindicar subidas salariales (Ludevid, 1976).

La posibilidad de negociación y acuerdo entre los agentes sociales, que parecía representar un avance, tapaba un procedimiento defectuoso, ya que, la negociación y el acuerdo final debía contar con la supervisión de la Organización Sindical y la autorización del Ministerio de Trabajo. Este intervencionismo gubernamental fue denunciado en noviembre de 1965 en la Organización Internacional del Trabajo cuando el Comité de Libertad Sindical recomendó al gobierno franquista sustituir la aprobación de los convenios por un sistema de registro de los mismos. Un año después, el mencionado consejo fue aceptado, pero en 1973 se promulgó una nueva ley que refuerzo del Sindicato Vertical en el proceso negociador, concediendo a este organismo la presidencia en las comisiones negociadoras y obligando a someter el resultado de las negociaciones a la aprobación del Ministerio de Trabajo (Mateos, 1997). Además, cuando las partes negociadoras no conseguían llegar a un acuerdo final, la autoridad imponía las "Normas de Obligado Cumplimiento". El objetivo de la Dictadura era modernizar la economía estatal sin cambiar el rígido sistema sindical y político (7).

Decir que, en la mayor parte de los casos, la imposición unilateral de las condiciones de trabajo por parte del Régimen acababa favoreciendo al empresariado. No obstante, en ocasiones, que el Estado impusiera unas condiciones laborales beneficiaba a los trabajadores, pues puntualmente se obligaba a los empresarios a conceder ciertos derechos que, en una negociación, y en condiciones de exceso de oferta de trabajo, no habrían estado dispuestos a conceder. Además, los trabajadores, por lo general, tenían una formación muy básica, normalmente inferior a la preparación de los empresarios, por lo que la intervención del Estado acababa supliendo el menor poder de negociación de estos en un hipotético diálogo social. Aunque los conflictos sociales generados fueron obligando al Estado a ir tomando un papel cada vez menos interventor en los años 60, y de forma más clara, en la década de 1970 y tras la llegada del período democrático (8).

3.- Reglamentos nacionales del trabajo.

A continuación resumimos los cuatro Reglamentos seleccionados, a saber, los relativos a las empresas públicas CAMPSA y Tabacalera y a los sectores productivos de la industria panadera y de los locales de espectáculos. El criterio de elección de estos reglamentos ha sido aleatorio, pretendiéndose, eso sí, que de las 4 reglamentaciones que íbamos a analizar dos fueran de empresas públicas y dos de sectores productivos del ámbito privado. Aunque no es lo que se pretendía, entendemos que la elección realizada es bastante representativa de las condiciones de trabajo que debieron de registrarse en la totalidad de Reglamentos Nacionales del Trabajo publicados por el régimen franquista para regular el mercado laboral durante el período autárquico. En cualquier caso, e insistiendo, debe tenerse en cuenta que dos de las reglamentaciones estudiadas (Tabacalera y CAMPSA) regulaban las condiciones de trabajo en empresas públicas y otras dos (la industria panadera y los locales de espectáculos) establecían las condiciones laborales para sectores de producción privados.

3.1.- La Reglamentación Nacional del Trabajo de Tabacalera (1946).

La Reglamentación Nacional del Trabajo de Tabacalera fue aprobada por Orden de 28 de junio de 1946, la cual fue publicada en la Gaceta de Madrid núm. 185 de 4 de julio del mismo año (9). Aunque las condiciones establecidas en la misma afectaban al conjunto de trabajadores de la empresa, se excluía expresamente a la alta administración de la misma. Sí incluía al personal de vigilancia, personal de representaciones garantizadas y a los expendedores. Su vigencia se entendía indefinida mientras durase el convenio de la Compañía con el Estado. La Compañía tenía libertad de organización del trabajo y servicios, siempre que cumpliera el convenio con el Estado.

Los puestos de trabajo que se definían eran puestos en global, no para cada dependencia de Tabacalera. Se agrupaban en cuatro grupos: técnico, administrativo, subalterno y personal obrero. Se diferenciaba entre personal masculino y femenino, no estando todos los cargos a disposición de las mujeres. Al personal femenino se le responsabiliza de la telefonía, el archivo, la dependencia de la Expendeduría Central u otro cualquiera de naturaleza análoga. El personal de limpieza era, exclusivamente, femenino.

Para ingresar en la Compañía había que tener en cuenta el puesto y siempre se empezaba por el puesto más bajo del grupo, pudiéndose acceder a los mismos a través de: concurso, concurso-oposición, prueba de aptitud, nombramiento a propuesta razonada de los Jefes de las Dependencias o nombramientos libres. La mitad de las vacantes eran para familiares. Todos los trabajadores debían ser españoles. Había requisitos de edad mínima y máxima para algunos cargos. Para otros cargos se pedía carecer de defecto físico, ser fuerte y robusto, y saber leer y escribir. Las mujeres no podían tener defecto físico y debían contar con el consentimiento de quien debiera prestarlo, en su caso, según las Leyes.

La buena conducta debía ser justificada por las Autoridades. Todos los cargos se probaban 3 meses sin derecho a indemnización para ninguna parte. Durante la prueba se cobraba igual y, excepcionalmente, podía eliminarse o reducirse este período. A los cargos femeninos se le solía pedir una edad mínima y ciertos años de experiencia.

Los ascensos podían ser por antigüedad o por elección entre los que hicieran méritos. Los ascensos

a oficial de primera eran por libre elección de la Compañía, al igual que en los cargos que implicaba mando o jefatura en el desarrollo de sus funciones. Había ascensos que se requería prueba de aptitud o examen. El personal femenino, nuevamente, necesitaba una edad y cierta experiencia mínima para poder ascender. En los ascensos dentro de las respectivas categorías, suponiendo tan solo mejoras económicas, se tenía en cuenta tan solo la antigüedad. Las vacantes se cubrían en un máximo de 3 meses, salvo que hubiesen sido amortizadas.

Se publicaban escalafones con edades y años de servicio. El tribunal del concurso-oposición estaba formado por un presidente y un vocal, elegidos por la Compañía, y otro vocal elegido de una terna que presenta el Sindicato. La Compañía para casos concretos podía declarar la incompatibilidad de la plantilla para una finalidad concreta y nombrar el personal que estimase, sin limitación de edad y la remuneración que creyese conveniente.

Un caso de excedencia forzosa se daba si el Ministerio de Hacienda suprimía la plaza desempeñada. Si la excedencia duraba más de un año, había que demostrar que se conservaba la aptitud para el puesto. Cuando se pedía reincorporarse tras la excedencia forzosa, se otorgaba la primera plaza libre de dicha categoría. Durante la excedencia forzosa, se seguía ascendiendo en el escalafón como si prestase servicios, con un número bis.

En una baja por enfermedad, la remuneración dependía del grupo, al principio siempre era mayor que el sueldo habitual. Si el trabajador no podía trabajar, se jubilaba, siempre que hubiese trabajado lo suficiente, o percibía un socorro de enfermedad, en caso contrario. Las mujeres tenían un socorro menor. Anualmente, había que pasar revisión médica para seguir con el socorro o empezar a trabajar. Si el trabajador se curaba, podía "desjubilarse".

El personal femenino que ingresaba en la Compañía tras la publicación del Reglamento, tenía excedencia forzosa al casarse, con indemnización en función de los años de servicio. La mujer se reincorporaba si fallecía el marido o era incapacitado para trabajar, acreditaba idoneidad para el puesto y no superaba los 45 años de edad. Las casadas o solteras que ingresaron antes de la publicación del Reglamento podían acogerse a esta excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria se pedía con al menos 2 años de servicio y por un período de entre 1 y 10 años. Tenían preferencia los trabajadores con excedencia forzosa a la hora de reincorporarse. El orden de ingreso se hacía por antigüedad de solicitud. En 2 años, tras reincorporarse, no se podía ascender. Si en 1 mes, tras designarse puesto, no se reincorporaba el trabajador, éste causaba baja definitiva en el escalafón. Tenían que pasar 2 años desde la reincorporación para poder pedir una nueva excedencia.

Si había aprendices que lo justificase, la Compañía debía organizar clases de capacitación, de lo contrario pagaba, hasta un límite, la matrícula de sus empleados en centros cuya formación fuera de provecho para la Compañía. Si el trabajador renunciaba a un ascenso por la formación obtenida, perdía los derechos y la indemnización posible. La formación masculina duraba 4 años, salvo un examen que demostrase conocimiento. La formación femenina duraba 2 años.

Algunos cargos tenían un salario mensual, mientras que otros cargos cobraban por jornadas. Dentro de la tabla de salarios destacaban distinciones según la zona geográfica donde se trabajaba. Por ser interventor de representantes en Algeciras se cobraba menos, que siendo interventor de representantes de 3ª categoría, aunque se equiparó con en una modificación posterior. Dentro de los cargos de fianza, si eras Representante en Madrid o Barcelona tenías un salario más elevado. Puestos como el de limpiadoras o barrenderas, se nombraban en femenino, siendo el puesto de limpiadora el que recibía un salario mensual más bajo. Se distinguía el jornal de un hombre y el de una mujer en algunos cargos como el de portero/a, siendo inferior para las mujeres. Se colocaban todos los cargos masculinos delante de los femeninos en el cuadro de salario.

El personal comprendido en la Reglamentación tenía derecho a participar en los beneficios de la Empresa; para ello tenía que ser fijo, ni eventual, ni jubilado. Si se realizaba un trabajo de categoría superior se cobraba como la categoría superior, pero si se realizaba de categoría inferior no se cobraba menos, salvo que el trabajo inferior viniera por petición del trabajador. Se buscaba sitio a personas con capacidad disminuida, no superando el 5% de la categoría respectiva. Había aumento de retribuciones para algunos cargos por: vivienda, manejo de fondos, índole de su servicio, razón de jornada, ambiente nocivo, mando. En la tabla de dietas y viajes por comisión de servicio, se distinguía algunos cargos por género, pero no se discriminaba, económicamente, a la mujer. Las dietas, en función del grupo y la duración del servicio, podían liquidarse como sobresueldos.

Había aumentos periódicos por años de servicios, en quinquenios y hasta un máximo de 4. El plus por cargas familiares era de un 10% de la nómina mensual. Solo se establecían requisitos de edad o de incapacidad para los ascendientes varones. Las pagas extraordinarias, denominadas "gratificaciones", se repartían por la Natividad del Señor y la Exaltación del Trabajo (25 de diciembre y 18 de julio, respectivamente). Dichas gratificaciones eran de 15 días de salario con pluses incluidos.

La atención a las peticiones de traslados justificadas se realizaba por antigüedad del escalafón en algunos grupos, y por fecha de petición en otros grupos. La Compañía podía imponer el traslado for-

zoso si había vacantes y no existían peticiones de traslado, empezando por los más nuevos. El personal femenino, que lo fundamentaba para unirse a su marido, tenía preferencia. En los traslados forzados se cubrían los gastos y 15 días de dietas, pagándose por adelantado si se pedía. Se permitían permutas con limitaciones geográficas, de experiencia, etc.

La jornada oscilaba entre 7 y 8 horas. Los vigilantes que vivían en el edificio podían trabajar 16 horas diarias. Las horas extraordinarias se remuneraban al 50% las 4 primeras y al 100% el resto, nocturnas y/o festivas. Siempre se remuneraban al 100% a las mujeres, sin pasar de 4 horas diarias.

En cuanto a las vacaciones, el personal no obrero disponía de 30 días naturales y el personal obrero de la mitad. Se daban, preferentemente, en verano, por turnos y por orden de petición. Se podían solicitar 2 licencias de 7 días cada una, anualmente, y por causas debidamente justificadas.

Todos los beneficios que excedían al seguro de enfermedad corrían a cargo de la Compañía. Por fallecimiento, la familia cobraba una anualidad de la retribución que disfrutaba el fallecido, salvo si la muerte se producía por violencia o accidente en acto de servicio, cuya indemnización era fijada por la legislación de accidentes de trabajo.

Las jubilaciones estaban vinculadas a la vigencia del contrato entre la Compañía y el Estado. Para la mayoría de los grupos, la edad de jubilación era de 70 años, siendo de 67 años en otro grupo. Las "mecanógrafas" se jubilaban a los 65 años. La incapacidad para trabajar también conllevaba jubilación. A solicitud propia, las "operarias" se podían jubilar a los 60 años, siempre que hubiesen trabajado 15 años en la Compañía, como mínimo. No se podía prorrogar el servicio del trabajador que cumplía la edad para el retiro forzoso. Un porcentaje de la jubilación corría a cargo de la Compañía.

Era falta muy grave meter en la Compañía licores o bebidas espirituosas, excepto el vino si se autorizaba para las comidas y hasta medio litro por día. Las sanciones dependían de la gravedad de la falta y el grupo, encontrando sanciones curiosas como la postergación de 1 a 20 puestos en el escalafón. El desempeño se podía gratificar y era mérito a tener en cuenta en concursos, ascensos, etc. Por buena conducta observada podía invalidarse las sanciones, siempre que hubiese pasado un tiempo mínimo, que dependía de la gravedad de la falta.

Era incompatible trabajar en la Compañía Tabacalera y en otra empresa "pública o privada" que tuviera o pudiera tener relación directa con el Monopolio de Tabacos.

Se recogía la existencia de un Plus de carestía de vida, correspondiente al 25% de todo el sueldo, especificándose que era provisional y transitorio. El personal eventual, aunque excediera la edad máxima, tenía preferencia de ingreso en la plantilla de fijos. El personal con cargo de confianza podía perder la confianza, justificadamente, cambiándoles de ubicación y correspondiéndole la prestación del trabajo realizado.

El Reglamento se aplica desde el 1 de enero de 1946, con retroactividad, pues se publica el 4 de julio de 1946.

En 1950 se estableció que el Plus de Carestía de Vida no podía ser conmutado con subsidios, seguros sociales y Montepío laboral, además, no podía ser absorbido, ni compensado total o parcialmente. Se tomó esta medida dado el tiempo transcurrido desde la promulgación del Reglamento y los cambios en las condiciones económico-sociales, y así adaptar las retribuciones a la política de salarios de 1950.

En 1954 se modificó el cuadro de salarios a fin de mejorar las condiciones económicas del personal que prestaba servicios en la Tabacalera, pero siguió discriminando a la mujer en nomenclatura y económicamente. El Plus familiar aumentó del 10 al 25% de la nómina. Los aumentos retributivos podían ser absorbidos o compensados por las remuneraciones que, voluntariamente, hubiese establecido la Compañía.

En 1956 se volvió a modificar el cuadro de salarios, aumentándolos en torno a un 50% respecto al cuadro de 1954. Continuó la discriminación de nomenclatura y salarial del personal femenino. El plus familiar bajó al 20% de la nómina. Se suprimió el Plus de Carestía de vida.

En 1958 se modificó el Reglamento tras la creación de la Caja de Pensiones de Tabacalera, S.A. y la desaparición de la Caja de Ahorros, Préstamos y Previsión. En realidad, solo se modificó el pagador tras los cambios descritos. En 1959 se aprobó el Convenio Colectivo Sindical que afectaba a todos los trabajadores del Reglamento, derogándose de facto, al menos en cuanto a su efectividad normativa.

3.2.- La Reglamentación Nacional del Trabajo de CAMPSA (1945).

La Reglamentación Nacional del Trabajo de CAMPSA fue aprobada por Orden de 5 de abril de 1945, la cual fue publicada en la Gaceta de Madrid núm. 103 de 13 de abril del mismo año (10). Como en el caso de Tabacalera, también excluía a la alta dirección, además de al personal de mar, y médicos y practicantes. Como peculiaridad establecía que a todo el personal podía encargarse trabajos de categoría inferior de manera transitoria y en casos de necesidad, como garantía de sostenibilidad económica y financiera de la empresa en el tiempo.

El personal de tierra de CAMPSA, al que sí afectaba de lleno la normativa laboral en cuestión, se cla-

sificaba en 4 grupos: técnico, personal administrativo, subalternos y personal obrero. Los letrados tenían una jornada reducida de 4 horas.

El ingreso en CAMPSA, dependiendo del grupo, podía ser por Concurso-Oposición o pruebas de aptitud (la mayoría). El personal de CAMPSA tenía preferencia para cubrir las vacantes. Los familiares cercanos y viudas tenían preferencia al 50% de las plazas libres. En función del grupo se establecía una edad mínima y máxima para acceder a los puestos.

Había período de prueba, cuya duración dependía del grupo. Durante este período se podía abandonar el puesto o despedir al trabajador sin aviso e indemnización. El período de prueba podía no existir cuando la Compañía lo considerase oportuno, o aplicarle reducido.

Los puestos de mando eran de libre designación de la Compañía. Los ascensos eran por antigüedad o elección por previo concurso de méritos. Anualmente, se publicaba el escalafón, excepto el del grupo de obreros. Para los concursos-oposición había un Tribunal formado por un presidente (designado por CAMPSA) y 2 vocales (uno designado por CAMPSA y el otro elegido por CAMPSA en una terna presentada por el Sindicato). Se podía contratar eventualmente para trabajos extraordinarios o anormales. Las condiciones de los contratos eventuales debían ser aprobadas por la Delegación del Trabajo en un plazo de 8 días. Los salarios de los trabajadores eventuales no podían ser inferiores a los de su categoría en la localidad donde prestasen sus servicios. En casos especiales y para una finalidad concreta, el Consejo de Administración podía nombrar el personal técnico que juzgase necesario, sin límite de edad y con la retribución que estimase conveniente.

Excedencia forzosa podía ser por enfermedad (transcurrido el tiempo de baja estipulado para cada grupo), a petición del Estado o el Partido (para cargo político o sindical), al casarse el personal femenino (siempre que no se constituyese como cabeza de familia, que la daba derecho a reingreso en un plazo de 30 días, adjudicándole la primera vacante de su categoría; el tiempo de excedencia no se computaba; las auxiliares administrativas tenían derecho a una indemnización de tantas mensualidades como años de servicio) y por reducción de la plantilla en Consejo de Ministros. Por excedencia forzosa, el reingreso se realizaba en la primera vacante de la plantilla y categoría, previo reconocimiento médico favorable, colocándose en el escalafón en el mismo lugar numérico que ocupaba al producirse la excedencia. De no haber vacante en su categoría, el trabajador reincorporado podía ocupar una plaza de categoría inferior, con el sueldo de estas.

La excedencia voluntaria necesitaba de más de 5 años de servicios, podía ser ilimitada (pero al menos debía durar 1 año). Para el reingreso se reservaba la 3ª plaza vacante en su escalafón y categoría, una vez acreditada su aptitud física y estado de salud. El trabajador reincorporado ocupaba en el escalafón el último lugar en la categoría que tenía en el momento de solicitar la excedencia. La preferencia para el reingreso dependía de la antigüedad de la solicitud. El excedente tenía la obligación de aceptar la vacante que le fuese ofrecida, y de no hacerlo en 1 mes, causaba baja definitiva. A partir de los 5 años desde el reingreso, se podía pedir una nueva excedencia voluntaria.

CAMPSA organizaba clases de formación cuando el número de aprendices lo justificaba, los que debían asistir a las mismas sin descontar tiempo de la jornada de trabajo. Tenía una duración de 4 años como máximo. Había que tener una edad mínima de 16 años. Transcurrido el aprendizaje había un examen de capacidad para optar a vacantes de Oficiales tercero (que se les reservaba el 80% de las plazas) o peones (si no había plaza de oficiales tercero); en caso de no aceptar de peón, el trabajador formado perdía los derechos y la indemnización. Si no establecía una escuela gratuita de capacitación, el personal que cursaba estudios en Centros Oficiales de Enseñanza Media o Escuelas de Capacitación o de Formación Profesional, tenía concedido (previa justificación) un máximo de 300 pesetas/año, siempre que los estudios tuvieran aplicación en CAMPSA y los interesados acreditaran, debidamente, su aprovechamiento. Estas 300 pesetas eran para el pago de la matrícula y materiales.

La retribución podía ser por sueldos fijos o con incentivos para una mejor eficacia del personal. Se efectuaba por meses o semanas, según los grupos. La tabla expresaba los salarios para una jornada completa, a prorratear para los que trabajaban a tiempo parcial, excepto los Letrados. El cuadro de salarios del personal obrero estaba dividido en 4 zonas geográficas. En el cuadro de salarios se observa que los Letrados tenían un salario elevado para trabajar 4 horas cada jornada. En el grupo de personal obrero, el sueldo desciende según la zona geográfica.

Aumentos retribuidos: 1) Por vivienda: para jefes de dependencias provinciales que no disfrutaban de vivienda gratuita de la CAMPSA. 2) Por transporte de fondos. 3) Plus de distancia: gastos de locomoción cuando había que recorrer a pie más de 3 km. desde donde terminaban los medios de locomoción urbana. Se pagaba el ferrocarril o el autobús a las dependencias que no tenían núcleos habitables. Se pagaba la locomoción en grandes poblaciones donde las instalaciones no estaban en el casco urbano. 4) Dietas de comisión de servicio: el importe de locomoción y dieta se establecía en una tabla, según el cargo. También se liquidaban los gastos de correspondencia, telegramas y conferencias telefónicas, y los de locomoción adicionales autorizados por la Dirección. En servicios especiales destacados de duración superior a 1 mes, la dieta era un sobresueldo según el baremo de la tabla. El importe de los quinquenios dependía del grupo y podía ser un importe fijo o un porcentaje sobre el jornal. En el grupo del personal obrero no podían acumularse más de 2 quinquenios. La percepción de los mismos cesaba al ascender de categoría; en el caso de que el aumento de jornal por

ascenso fuera inferior a los quinquenios que percibía, debía abonarse la diferencia. El cambio de peón a guarda no se consideraba ascenso.

El personal en principio era inamovible. Se podía solicitar, justificadamente, el traslado, que se atendía por orden de petición en cada categoría. Si no había peticiones para una vacante, se abría un plazo; tenía preferencia el personal femenino que quería reunirse con su marido; pasado el plazo, CAMPSA podía imponer el traslado a los trabajadores que generase menores quebrantos; se exceptuaban los puestos de mando. Se abonaban los gastos de locomoción (también de familiares directos que vivían a expensas y con el trasladado), 15 días de dieta de su categoría, gastos de embalaje, acarreo y transporte de muebles; se podía pedir una cantidad aproximada por adelantado.

Se podían hacer permutas entre los trabajadores de la misma categoría y sin entorpecer a la buena marcha de los servicios. No tenían derecho a percibir nada a cambio y se obligaban a permanecer 2 años en el puesto nuevo.

La comisión de servicio no podía durar más de 3 meses, salvo que CAMPSA considerase que la calidad del trabajo fuese de tal naturaleza que adquiriera el carácter de personal e intransferible; concediendo un permiso de 10 días cada 3 meses, con pago de los gastos de viaje.

Trabajar en la CAMPSA era incompatible con los trabajos que tuvieran alguna relación con el Monopolio de Petróleos, tanto si los cargos eran retribuidos o si lo eran gratuitos.

La jornada laboral era de una media de 7/8 horas, en función del puesto. En algunos puestos estaba reducida la jornada del sábado, siendo de 16 horas la jornada del personal de guardería con vivienda. Las "mujeres de limpieza" tenían una jornada de 3 horas. La jornada incluía parte del transporte al centro de trabajo si éste estaba fuera del límite urbano. Horas extraordinarias: al 50% se pagaban las 4 primeras horas y al 100% las nocturnas, domingos, festivos o personal femenino (las mujeres no podían exceder de 4 horas extraordinarias al día).

Las vacaciones eran de 30 días naturales, excepto para los obreros que era de 15 días. Se concedían, preferentemente, en verano, procurando complacer al personal. El personal podía solicitar, sin retribución, 2 licencias al año, de no más de 5 días cada una, y por causas justificadas.

La jubilación forzosa estaba estipulada a los 70 años, pudiendo ser rebajada por expediente de incapacidad. La jubilación voluntaria se podía pedir a los 60 años para el personal femenino y 65 para el masculino, con al menos 15 años de servicio. La escala de percibo de haberes era un porcentaje de la retribución del cargo, y el porcentaje dependía de los años de servicio. Como tiempo de servicio se consideraba el que el personal había estado en situación de excedencia forzosa. Las jubilaciones eran con cargo al Fondo de Previsión de los Empleados y Obreros de CAMPSA.

La Compañía podía premiar la conducta y el rendimiento con preferencia en los concursos y los ascensos. Se incluía un artículo con sanciones a la Compañía por infracciones al Reglamento. Podía invalidarse una nota desfavorable en el expediente, una vez transcurrido un plazo. Se prohibía trabajar a mujeres menores de edad.

La gratificación de Navidad era de 15 días de jornal diario o 1 mesada de sueldo, según el grupo; se contaban los aumentos por años de servicio y las gratificaciones fijas.

En el caso de la incorporación obligatoria al ejército, este tiempo se consideraba como tiempo de servicio en la Compañía. En caso de movilización, el personal que fuese incorporado al ejército tenía derecho al sueldo íntegro si trabajaba media jornada, y medio sueldo si no le permitía prestar servicios en CAMPSA. La Compañía estaba obligada a proveer a su personal de una tarjeta de identidad.

El plus de cargos familiares era un complemento mensual, de cálculo semestral. Se calculaba la cantidad a repartir del 10% de todas las nóminas y se distribuía por asignación de puntos en función del cónyuge y el número de hijos que cumplían unos requisitos; solo lo podía cobrar uno de los dos, en caso de que ambos cónyuges tuviesen derecho al plus. Este plus no era computable para la fijación de cuotas de los seguros sociales.

El plus de carestía de vida era del 25% sobre los salarios. Este aumento tenía carácter transitorio y revisable. Podía desaparecer tan pronto como quedasen superadas las circunstancias que lo motivaron.

A partir del año 1946, las Reglamentaciones del Trabajo, en sus capítulos de previsión, regularon unos sistemas de previsión de mayor contenido, introduciendo una serie de prestaciones importantes, tales como las de invalidez, viudedad, orfandad, etc., que fue preciso extender a los productores de CAMPSA, equiparándolos al resto de los trabajadores encuadrados en las distintas ramas industriales y mercantiles. Por ello en 1952, CAMPSA y su personal se incorporaron a los Montepíos Interprovinciales de Previsión Social de los Trabajadores en las Industrias Químicas con los mismos derechos e idénticas obligaciones que las establecidas en dichos Montepíos para sus asociados.

En 1954 se modificó la tabla de salarios, en el grupo del personal obrero se suprimió la zona geográfica cuarta. Los aumentos retributivos podían ser absorbidos o compensados por las remuneraciones que, voluntariamente, hubiese establecido la Compañía en favor de sus trabajadores. El plus familiar quedó constituido por el 25% de la nómina. Quedó subsistente el plus de carestía de vida.

En 1956 para cumplir con la declaración tercera del Fuero del Trabajo, que determinaba que, gradual e inflexiblemente, se elevaría el nivel de vida de los trabajadores en la medida que lo permitiera el superior interés de la Nación, se aumentaron considerablemente los salarios. En el grupo del personal obrero se suprimió la zona geográfica 3ª. El plus de ayuda familiar se fijó en el 20% de la nómina. Los nuevos salarios podían absorber a las remuneraciones superiores a la mínima, hasta ahora vigente, que hubieran venido disfrutando los trabajadores. Se suprimió el plus de carestía de vida.

En 1958 se modificó la Reglamentación, y el grupo del personal obrero, salarialmente, dejó de dividirse en zonas geográficas. En 1959 se aprobó el Convenio Colectivo Sindical de CAMPESA, que, como en el caso anterior, dejó sin vigencia buena parte de lo establecido en la reglamentación.

3.3.- La Reglamentación Nacional del Trabajo de la industria panadera (1946).

La Reglamentación Nacional del Trabajo de la industria de la panadería fue aprobada por Orden de 12 de julio de 1946, la cual fue publicada en la Gaceta de Madrid núm. 200 de 19 de julio del mismo año (11). Excluía a los puestos de dirección y gerencia de las empresas del sector. En las fábricas que por su plantilla no contasen con trabajadores de todas las categorías, uno mismo podía desempeñar los cometidos de varias de ellas, quedando clasificados y percibiendo la remuneración del cargo que desempeñase con mayor salario en la Reglamentación.

El personal se clasificaba, teniendo en cuenta la función que realizaba, en: técnicos, administrativos, obreros, y servicios complementarios. En las definiciones de los puestos, aparece, nuevamente, "mujer de limpieza".

Podían realizar trabajos en el establecimiento, sin que ello originase perjuicio para el personal de plantilla: los ascendientes, descendientes y hermanos del empresario que se encontrasen inscritos en la Oficina de Colocación.

El Reglamento advertía de que cuando se encontrase en funcionamiento la Escuela Nacional de Panadería, sería preferido para ocupar las vacantes el personal provisto de los títulos que con validez oficial expidiera aquélla.

El período de prueba no era obligatorio, teniendo un plazo máximo, variable en función de la categoría; durante el periodo de prueba, ambas partes podían romper la relación sin plazo, ni indemnización.

Para cubrir las vacantes se seguía el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo las empresas ocuparlos con personal de nuevo ingreso admitidos por conducto de la Oficina de Colocación, de no haber en aquélla trabajadores capacitados para cubrirlos.

Para acceder al aprendizaje se exigía 16 años de edad como mínimo; duraba 2 años, pudiendo completarse este tiempo en varias empresas. Los empresarios facilitaban las enseñanzas adecuadas para su mayor perfeccionamiento profesional. A los 2 años en el oficio, y previo examen de aptitud que acreditase, debidamente, su suficiencia ante un Tribunal (integrado por el empresario, un Maestro encargado y un Oficial, designados estos por la Organización Sindical), quedaba el aprendiz capacitado para ocupar plaza de Ayudante. De no existir vacante de Ayudante, podía continuar en su plaza de aprendiz y su salario aumentaba con el 75% de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que correspondería a su ascenso.

A efectos de fijación de retribuciones, se dividía el territorio nacional en 5 zonas. Había una diferencia de casi el 50% entre la zona 1ª y la 5ª. El cuadro reflejaba que había pinches de 14 y 15 años. El sueldo de la "mujer de limpieza" era paupérrimo. En las provincias de Madrid y Barcelona se percibiría, sobre las retribuciones correspondientes, un plus de carestía de vida equivalente al 10% de las mismas, teniendo un carácter circunstancial y no siendo computable a efectos de cuotas de seguros y subsidios sociales.

Cada trabajador tenía derecho a 1 kilogramo de pan diario, pudiendo el personal de elaboración consumir, así mismo, el que deseara en el centro de trabajo, calculándose en un promedio de 600 gramos por productor. Había unos aumentos periódicos por tiempo de servicios, concretamente, 2 bienios del 5% y 4 quinquenios del 10% sobre la retribución base. Los aumentos se computaban en cada categoría. Los trabajadores que ascendieran de categoría no podían sufrir pérdida en sus haberes, respetándose la retribución lograda en la categoría inferior, la cual sería mantenida hasta que resultase rebasada por acumulación, al sueldo base, de los aumentos periódicos sucesivos. La función, y no la denominación de la categoría, daría la correspondiente antigüedad.

Existía un plus de cargas familiares, correspondiente al 10% de la nómina. Las gratificaciones extraordinarias tenían lugar en Navidad y en julio, siendo cada una de 10 días de salario. En caso de despido, que hubiera sido considerado justificado por el Organismo jurisdiccional competente, el trabajador perdía el derecho a que se le hiciera efectiva la parte proporcional de dichas gratificaciones.

La jornada de trabajo era de 8 horas, pudiendo acoplarse a ella el procedimiento de rendimientos fijos acordados para cada productor y que, paralelamente, a la jornada legal no podía ser inferiores a determinados kilogramos de elaboración. La Inspección de Trabajo aprobaba los horarios uniformes de trabajo para las panaderías de la misma localidad, oído al Sindicato. Previa obtención de la autori-

zación pertinente, otorgada por la respectiva Delegación Provincial de Trabajo, podían trabajarse horas extraordinarias, que no debían exceder de 2 horas al día, ni prolongarse por un período mayor de 15 días consecutivos o dentro de un mes. La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias correspondía al empresario y la libre aceptación o denegación al productor, salvo por motivos de interés general o de necesidad pública.

Exceptuada la industria panadera del descanso dominical, todo el personal de la misma disfrutaba de un día de descanso semanal y otro por cada fiesta no recuperable trabajada. El número de días anuales de vacaciones retribuidas dependía del grupo de su categoría profesional, antigüedad y edad del trabajador; se disfrutaban en las épocas que la empresa y el personal fijasen de común acuerdo. La suplencia de los productores en vacaciones se llevaba a cabo por el personal inscrito como parado en la Oficina de Colocación. De no existir parados, el trabajo se realizaba por el restante personal de la empresa, que se distribuía los jornales correspondientes al sustituido, si no había exceso de plantilla en la casa, verificando gratuitamente la suplencia de haber tal exceso.

Los premios por rendimientos eran establecidos en el Reglamento de Régimen Interno de cada empresa. Las faltas se clasificaban en leves, graves y muy graves; existiendo un período donde las faltas quedaban prescritas y transcurrido un tiempo, en función de la gravedad, se borraba la falta del expediente, siempre que el trabajador no hubiese acumulado más faltas. El importe de las sanciones de carácter económico, servía para incrementar el fondo destinado al plus de cargas familiares.

El Reglamento establecía que se creara, a la mayor brevedad posible, un Montepío de Previsión de la Industria Panadera, con la finalidad de otorgar subsidios de paro involuntario, mejoras de subsidio de vejez y seguro de enfermedad, indemnizaciones por defunción y otros beneficios. Quedarían adscritos, obligatoriamente, a él todos los trabajadores, aportando las empresas el 4% de los salarios y el 2% de los productores, pudiendo ingresar en el Montepío los empresarios que lo desearan.

Las empresas, que contasen con una plantilla de personal superior a los 5 trabajadores, estaban obligadas a confeccionar un Reglamento de Régimen Interno. Se debía confeccionar un censo de la industria, tanto de productores como de empresas. Se implantó, con carácter obligatorio, la Cartilla de Identidad Profesional, sin que pudiera ser admitido al trabajo quien no tuviese el referido documento.

En julio de 1950, respondiendo a la política del Gobierno en materia de salarios, encaminada a incrementar las retribuciones de los trabajadores dentro de los límites permitidos por el superior interés de la economía nacional, se estableció un plus de carestía de vida (con carácter transitorio y revisable) del 25% de los salarios base, sin incluir los aumentos económicos por razón de antigüedad. Dicho plus no podía ser absorbido, ni compensado, total o parcialmente, salvo con los aumentos retributivos concedidos por las empresas. No se computaba a efectos de subsidios, seguros sociales y Montepío Laboral, y se tenía en cuenta, por el contrario, en la aplicación del régimen de accidentes de trabajo.

A principios del año 1954 se modificó el cuadro de salarios, aumentándose muy poco. Los aumentos podían ser absorbidos por las remuneraciones que, voluntariamente, hubiesen establecido las empresas. El plus familiar quedó establecido en un 25% de la nómina de la empresa. Quedaron subsistentes los pluses de carestía de vida.

En el inicio del año 1957 se volvió a modificar el cuadro de salarios, siendo un aumento importante, casi un 100%, especialmente notorio el aumento del salario por hora de la mujer de la limpieza. El número de zonas en las que se dividía el territorio nacional para el cuadro de salarios se redujo de 5 a 3. En las panaderías totalmente mecanizadas, los trabajadores obreros de taller o fábrica comenzaron a percibir, mensualmente, un 20% de los salarios, que era un 30% en las provincias de Madrid y Barcelona. En las panaderías semi-mecanizadas, no sujetas a rendimientos o con jornada laboral de 8 horas, los porcentajes eran del 20 y del 10, según fueran las provincias de Madrid y Barcelona o el resto de España, respectivamente. Los trabajadores dedicados a la elaboración de pan de lujo en piezas inferiores a 10 gramos empezaron a percibir, como remuneración por incentivo, la cantidad de 0,02 pesetas por pieza fabricada. El plus familiar se fijó en el 20% de la nómina. Era posible que los nuevos salarios absorbieran a las remuneraciones superiores a las mínimas hasta la fecha vigente. Se suprimieron todos los pluses de carestía de vida.

3.4.- La Reglamentación Nacional del Trabajo de los locales de espectáculos (1946).

La Reglamentación Nacional del Trabajo de la industria de la panadería fue aprobada por Orden de 31 de diciembre de 1945, la cual fue publicada en la Gaceta de Madrid núm. 22 de 22 de enero de 1946 (12). En primer lugar, explicitaba que quedaba excluido del Reglamento el personal artístico o técnico.

Las definiciones de los puestos de trabajo eran enunciativas de los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pero todo trabajador de la industria estaba obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenasen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional. Se clasificaba el personal en 2 grupos: de Funciones comunes y de Funciones particulares, según fueran generales a todos los Espectáculos o propios y exclusivos de cada uno. Dentro de las Funciones comunes, se dividían los puestos en: Personal técnico, personal

administrativo, personal subalterno (donde se incluye "mujeres de limpieza") y personal obrero. Dentro de las Funciones particulares se dividían los puestos en: cinematógrafos; teatro, circo y variedades; y deportes.

Los ingresos en las empresas dependían de la categoría del puesto, pudiendo ser libre elección, concurso-oposición, o libertad entre el personal de la misma (reservándose algunos puestos concretos a trabajadores que hubieran sufrido alguna incapacidad y no tuvieran derecho a subsidio o pensión, o personal con menor rendimiento a causa de un defecto físico, enfermedad o edad avanzada). Había un periodo de prueba máximo, variable según la categoría (entre 1 y 4 meses).

Los ascensos se cubrían, según la categoría, bien entre los denominados jefes o por prueba de aptitud; a falta de personal apto, se cubrían con personal ajeno o en paro que reuniese las condiciones. El Reglamento enunciaba que publicaría los exámenes y las pruebas de aptitud, exigiendo los méritos o títulos precisos para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psíquicas. También adelantaba que fijaría la puntuación de los méritos, debiendo computar la antigüedad en la empresa como mérito preferente en igualdad de circunstancias. Estas pruebas no deberían exigir grandes esfuerzos de memoria, más bien debían ser de carácter práctico; El Tribunal estaría presidido por el Jefe de la empresa o un representante de este, y 2 vocales de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación (uno de libre elección por la empresa y el otro a elegir entre la terna presentada por el sindicato). La empresa formaba el escalafón de su personal de acuerdo con su grupo y categoría.

El aprendizaje en los oficios que admitían ascensos de categorías duraba 3 años. En los restantes oficios no existía aprendizaje, tan sólo, período de prueba. La edad mínima de ingreso era de 14 años. Se permitía un porcentaje máximo de aspirantes o aprendices en cada grupo de categoría. Se reservaba un porcentaje del 80% de las vacantes a los formados en la empresa para ascender, siempre que se superase la prueba de aptitud.

La remuneración podía establecerse sobre la base de salario fijo o de otro sistema de retribución que estimulase al personal. Los salarios del cuadro del Reglamento se entendían como mínimos y garantizados, aunque la retribución fuese por comisión o mixta.

El territorio estaba dividido en 4 zonas de cara a la retribución; dentro de las 2 primeras zonas, y para los locales de cine y teatro, se distinguían 2 categorías (A y B), según fuese el precio de las localidades de butaca de patio en días ordinarios. Para los oficios propios de los restantes espectáculos se conceptuaba como zona única todo el territorio nacional; para los oficios comunes se atendía para su remuneración al salario señalado para la categoría A de la zona respectiva. En las carreras y, en general, cuando la fijación de salarios fuese por sesión, se entendía ésta de 6 horas, conceptuándose como extraordinarias las restantes. Los salarios variaban más o menos de una zona a otra según el puesto, habiendo mucha diferencia en algunos y nula en otros. Las mujeres de limpieza tenían el salario más bajo.

Se podían realizar trabajos sencillos de la categoría inmediata superior, no como ocupación habitual y solo en casos excepcionales de necesidad; durante este tiempo los trabajadores en cuestión cobraban la remuneración asignada a la categoría desempeñada, circunstancialmente, pasando en definitiva a ella si se prolongaba por un período superior a 2 meses, sin que esto supusiera cubrir la plaza en contra de la ordenación de ascensos. Cuando se destinaba a un obrero a trabajos pertenecientes a categoría inferior, éste conservaba el jornal de su categoría; si el cambio de categoría se producía a petición del obrero, se asignaba el jornal que correspondía a la categoría desempeñada.

El cuadro de salarios también señalaba los quinquenios de cada categoría en razón del tiempo servido en la misma. Los que ascendían de categoría no podían sufrir pérdida en sus haberes, respetándoles el sueldo alcanzado en la categoría inferior, y lo mantenían en la nueva categoría hasta tanto fuera rebasado por acumulación al sueldo base, asignado a ésta de los quinquenios que en la misma se fueran devengando.

La jornada laboral era de 48 horas semanales, exceptuándose los Guardas-jurados que disfrutasen de casa-habitación dentro de la zona de vigilancia, y siempre que no fuera ésta constante. El personal administrativo tenía una jornada semanal de 45 horas, con máximas de 8 horas diarias y de 5 horas en la mañana del sábado. Las empresas sometían a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo el horario de su personal. Se podían hacer horas extraordinarias, con la previa autorización pertinente. Dadas las especiales funciones de trabajo de los Maquinistas y sus Oficiales en días de entreno, la jornada de dichos trabajadores podía ser incrementada en 2 horas al día, sin que fueran estimadas éstas como extraordinarias y teniendo tan solo el derecho al salario prorrateado que correspondía.

Las vacaciones eran de 10 o 20/25 días, en función de la categoría del puesto, el tiempo de servicio en la empresa, si el trabajador era titulado o no, o la edad. Eran concedidas, preferentemente, en verano, de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer, pero dando preferencia al más antiguo. Quedaba exceptuado del régimen de vacaciones el personal de empresas que abrieran menos de 6 meses al año.

Si el trabajador fijo no se reincorporaba a un puesto en el plazo aludido, el eventual, previo examen

de aptitud, adquiriría los derechos correspondientes al personal de plantilla de su categoría. Las empresas concedían las licencias que se la solicitaban, siempre que no excedieran de 10 días anuales y mediase causa justificada (curiosamente: el alumbramiento). En casos extraordinarios, y debidamente acreditados, estas licencias se otorgaban por el tiempo que fuera preciso, pudiendo acordarse el no percibo de haberes.

Todo el personal pasaba a excedencia forzosa transcurrido el período que por enfermedad se señalaba, causando baja definitiva tras 5 años. El personal en situación de excedencia forzosa que reingresase, tenía derecho siempre que hubiera vacante. El personal femenino que entraba en una empresa a partir de la aprobación de este Reglamento, debía abandonar el trabajo al casarse, pasando a excedencia forzosa, con derecho a reingresar si se constituía en cabeza de familia. La empresa pagaba a la mujer 1 mensualidad por año de servicio, hasta un máximo de 6. Las casadas o solteras que ya estaban trabajando y se casasen, podían optar entre trabajar o pedir la excedencia forzosa.

En el Reglamento de cada empresa se debía establecer la forma de premiar la conducta, rendimiento, etc. En el fondo de premios se ingresaba, en todo caso, el importe de las multas que se imponían al personal. Las faltas se clasificaban en leves, graves y muy graves. En el Reglamento interno de cada empresa se establecían las faltas leves y se complementaban las faltas graves y muy graves que se enumeraban en el Reglamento. El retraso de más de 5 minutos en firmar o fichar ocasionaba multas de un porcentaje del jornal del día en cuestión, que dicho porcentaje aumentaba si se iban acumulando retrasos en un mismo mes. Se regulaban sanciones a empresas que incumplían los Reglamentos.

En el plazo de 3 meses desde la aprobación de esta Reglamentación, las empresas debieron redactar un proyecto de Reglamento de Régimen Interno. La Reglamentación enumeraba el contenido mínimo del reglamento interno.

El día de Navidad y en la Exaltación del Trabajo (18 de julio) se daban gratificaciones extraordinarias de 15 días de haber (sueldo más los aumentos por años de servicios).

Las empresas pagaban los uniformes o trajes de etiqueta del personal que tenía obligación de llevarlo en las funciones propias de su categoría profesional. La empresa que, jurídicamente o de hecho, continuaba el negocio de otra, se hacía cargo de sus plantillas y de todo su personal, que se sometía al régimen de la adquirente o conservaba el suyo propio, según cuál de ellos respondía mejor a las normas y orientaciones de la presente Reglamentación.

El plus de cargas familiares era de un 10% de la nómina de cada empresa (totalidad de las cantidades abonadas por la empresa).

Una orden del 28 de marzo de 1946 subió el sueldo para algunos puestos. En enero de 1948 se dobla el haber mínimo diario de los jueces de cancha. En abril de 1950 esta Reglamentación fue sustituida por la Reglamentación Nacional de Trabajo en Locales de Espectáculos y Deportes, mucho más completa y amplia que la anterior.

4.- Conclusiones.

Una vez leídos y analizados las anteriores Reglamentaciones Nacionales del Trabajo, podríamos concluir, en primera instancia, que, al menos formalmente, venían a ser normativas que hacían las veces de los actuales Convenios Colectivos, con la diferencia obvia de que los Convenios Colectivos se negocian entre trabajadores y empresarios (es decir, son fruto del diálogo social), a través de los sindicatos y las patronales, y las Reglamentaciones Nacionales del Trabajo eran impuestas por la Dictadura, con la participación, eso sí, del sindicalismo vertical existente en el franquismo. Igualmente, el mencionado Fuero del Trabajo de 1938, sancionado por el banco nacionalista antes de acabar la contienda civil, se podría comparar con el actual Estatuto de los Trabajadores, aprobado en el año 1980.

Las dos reglamentaciones estudiadas de compañías públicas coincidían en excluir, de su ámbito de aplicación, a la alta dirección, algo que en cierto modo también ocurría en las reglamentaciones estudiadas para el sector privado, al menos en la relativa a la industria panadera, que eximía a la gerencia de la empresa. En la reglamentación de la CAMPSA, además de a la alta dirección, también se excluía a determinados trabajadores, en particular al personal de mar, y a médicos y practicantes.

En otro orden, las dos compañías públicas agrupaban los puestos de trabajo de en las cuatro mismas categorías: técnico, administrativo, subalterno y obrero. Por su parte, en las Reglamentaciones de las 2 industrias privadas que hemos analizado se distinguían diversos tipos de agrupación de los puestos de trabajo, incluso en los locales de espectáculos había subgrupos más específicos de difícil asimilación a otros sectores productivos.

En las reglamentaciones de las compañías públicas se enumeraban todos los puestos de trabajo posibles en las mismas con sus correspondientes funciones, pudiendo no existir algunos puestos de trabajo en algunas dependencias. Por su parte, en las industrias privadas se definían los puestos para poder enumerar todas las funciones posibles a desarrollar en las determinadas industrias, pero los puestos de trabajos reales podían aglutinar las funciones de varios puestos de trabajo, tal y como estaban definidos en las Reglamentaciones.

En todas las reglamentaciones analizadas se diferenciaban los puestos masculinos de los femeninos, incluso, tenían definición de sus funciones independientes para cada género y con una notoria discriminación salarial de la mujer (13). Al igual que había muchísimos puestos de trabajo reservados, exclusivamente, para los hombres, la limpieza era una función destinada, únicamente, para las mujeres, hasta el punto de que el puesto de trabajo en todas las Reglamentaciones viene bajo la nomenclatura de "mujer de limpieza".

En cuanto a las remuneraciones, en Tabacalera destacaba la exigencia de ser español para poder acceder a un puesto de trabajo, o la prohibición para el personal femenino de tener algún defecto físico. Según las Leyes, las mujeres necesitaban permiso del cabeza de familia para poder trabajar y casi siempre se les pedía una edad mínima y determinados años de experiencia. En las compañías públicas la mitad de las plazas se reservaban a familiares de los trabajadores. Los requisitos para los ascensos limitaban las opciones de las mujeres en la mayoría de los casos.

Las compañías públicas en determinados casos, muy justificados, podían contratar al trabajador que quisieran sin tener en cuenta los requisitos de edad, remuneración, etc.

La formación de los trabajadores era tenida en cuenta, organizándose en las empresas clases de capacitación o becando a sus empleados para que se formasen fuera de las mismas. La formación de las mujeres duraba la mitad de tiempo que las de los hombres. El tiempo destinado a la formación no se descontaba del tiempo de la jornada laboral. La edad mínima de ingreso para el aprendizaje en las empresas de locales de espectáculos era de, tan solo, 14 años, la más baja de las cuatro Reglamentaciones estudiadas.

En cuanto a la comparativa de las remuneraciones, en las compañías públicas se pagaba más por los servicios prestados que en puestos de trabajo similares de las empresas privadas, a diferencia de lo que parece ocurrir en la actualidad, donde la estabilidad temporal que ofrecen las empresas públicas se suele acompañar de una menor remuneración de sus trabajadores frente a los similares de las empresas privadas. Como se ha comentado con anterioridad, existía una discriminación salarial para el personal femenino, que en su gran mayoría cobraba menos que los hombres que desempeñaban su misma función. Para fijar la remuneración mínima de algunos puestos de trabajo se dividía geográficamente en zonas, existiendo una gran diferencia salarial entre algunas zonas, explicada, fundamentalmente, en la también desigual carestía de la vida en las diferentes regiones españolas.

Inciendo en este aspecto de la discriminación salarial, en la tabla salarial de la industria panadera se observa como niños de 14 y 15 años podían trabajar como pinches recibiendo un salario del 20 o 25 por 100 del varón adulto, algo impensable e ilegal en nuestros días. Entre las peculiaridades que encontramos, destacamos afirmaciones como la siguiente, relativa a la Reglamentación de los locales de espectáculos: "en los oficios en los que no se consigne el salario de la mujer, se entenderá que tienen éstas la misma retribución que los varones". También que en Tabacalera el personal tenía derecho a participar en los beneficios de la compañía, y que los trabajadores de la industria panadera tenían derecho a un salario en especie de 1 kilogramo de pan diario.

Las pagas extraordinarias se denominaban gratificaciones, ya que no eran pagas mensuales extraordinarias como tales, sino un ingreso de determinados días de sueldo.

La jornada laboral semanal definida en las cuatro Reglamentaciones superaba el máximo de 40 horas. Sorprende que en las compañías públicas las primeras horas extraordinarias se pagaran a la mitad de una hora normal de trabajo. Las mujeres de las compañías públicas sí salían bien paradas en la legislación de las horas extraordinarias, pues siempre las cobraban al 100 por 100 y tenían un límite máximo de 4 horas extraordinarias diarias. Las industrias privadas tenían más limitadas las horas extraordinarias que podían proponer a sus empleados. Además, en la industria panadera, al margen de la jornada legal se le podía acoplar el procedimiento de rendimientos fijos de determinados kilogramos de elaboración para cada productor.

En cuanto al disfrute de períodos vacacionales, las reglamentaciones estudiadas diferían notablemente. En principio, los días de vacaciones del personal eran muy diferentes de acuerdo al puesto desempeñado y a la naturaleza pública o privada de la empresa. En nuestro análisis se constata que las compañías públicas ofrecían un mayor número de días de descanso vacacional retribuido que las empresas privadas. Además, a diferencia con la actualidad laboral, los trabajadores de las empresas de locales de espectáculos que abrían menos de 6 meses al año no tenían derecho al prorrateado descanso vacacional retribuido.

Las empresas concedían licencias para ausentarse del trabajo un determinado número de días. Entre los motivos que justificaban las concesiones de estas licencias se encontraba el alumbramiento, que no debe confundirse con el disfrute de períodos de maternidad o paternidad existente en la actualidad. Curiosamente, en Tabacalera, durante una baja por enfermedad, el sueldo que percibía el trabajador al principio de la baja superaba a su salario habitual. El cobro por incapacidad para trabajar de las mujeres era menor que el de los hombres. Otro dato curioso es que, si un trabajador jubilado por tener una incapacidad permanente se curaba, podía "desjubilarse" y regresar a su puesto de trabajo. La edad de jubilación forzosa en las compañías públicas era de 70 años.

La mujer que, tras la publicación de las Reglamentaciones, se casaba tenía que acogerse a la exce-

dencia forzosa. El personal femenino de las compañías públicas tenía preferencia en los traslados si lo justificaba para unirse con su marido.

En materia de libertades, es mencionable que la dictadura en el artículo 54 de la Reglamentación de la Tabacalera calificaba como falta muy grave coaccionar las ideas religiosas, políticas o sociales que cada uno profesase. En la Reglamentación de CAMPSA se tenía en cuenta la posible incorporación de sus empleados al ejército.

Los pluses de carestía de vida fueron un recurso para aumentar los sueldos de manera provisional y transitoria, adaptando las remuneraciones a la inflación creciente que hubo en España en las décadas de 1940 y 1950. La mayoría de las Reglamentaciones y sus posteriores modificaciones entraban en vigor con una cierta retroactividad respecto a su fecha de publicación, precisamente para atender adecuadamente al referido encarecimiento real de la vida.

Era incompatible trabajar en alguna compañía pública y en otra empresa, pública o privada, que tuviese o pudiera tener relación directa con el monopolio que tratase dicha compañía. A finales de la década de 1950 aparecieron en las compañías públicas los Convenios Colectivos Sindicales, a los que poco a poco se fueron sumando distintos sectores privados. Poco a poco, siguiendo la inercia de intervencionismo social que sacudía a toda Europa, la dictadura franquista fue concediendo derechos laborales a las mujeres. Así, en la Ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer de 1961 se recogió el principio de no discriminación por sexo, ni estado civil en el ejercicio de los derechos mencionados en el título de la ley. También se garantizaba el derecho de la mujer a prestar servicios laborales en plena igualdad jurídica con el hombre, así como a percibir un salario idéntico por igual trabajo. Aunque, la Ley seguía limitando el acceso de la mujer a aquellos trabajos peligrosos, insalubres o penosos recogidos por los convenios internacionales, a los cuerpos del ejército, la marina mercante y la administración de justicia. El cambio de estado civil no podía alterar la relación laboral, aunque al contraer matrimonio, la mujer podía optar entre continuar trabajando, rescindir el contrato de trabajo o acogerse a una excedencia voluntaria de entre uno y tres años. Finalmente, otras medidas de la última etapa del régimen franquista fueron: admitir a la mujer en la carrera judicial y fiscal, la eliminación de la discriminación en relación con los períodos de aprendizaje y otorgar a la mujer embarazada la posibilidad de darse de baja, temporalmente, durante un periodo no inferior a un año ni superior a tres.

En definitiva, este análisis en profundidad confirma que las Reglamentaciones Nacionales son esenciales para entender el Derecho Laboral franquista, del que evolucionó el Derecho Laboral de la democracia española. Evidencia la importante diferencia entre sectores públicos y privados, que a día de hoy se compensa en una relación inversa entre estabilidad y remuneración, pero que en su día todo era favorable para las empresas públicas. Además, se demuestra la discriminación femenina en el mundo laboral de la Dictadura, tanto en derechos como en remuneración.

Notas

(1) La consulta puede ser realizada a través del portal <https://www.boe.es>

(2) Hemos optado por analizar las reglamentaciones nacionales de trabajo de las empresas CAMPSA y Tabacalera, como empresas públicas, y de los sectores privados de la industria panadera y de los locales de espectáculos.

(3) Tafunell X. y Carreras A. (2010). Este término fue acuñado por los profesores Xavier Tafunell y Albert Carreras. El régimen franquista no estaba dispuesto a tolerar las revoluciones obreras de la República, por lo que prohibió el sindicalismo de clase y se sustituyó por un sindicalismo vertical. Además, el férreo control salarial y la inflación, hicieron bajar el poder adquisitivo de la mayoría de la sociedad española, hasta el punto de que los salarios reales en 1950 eran 50% de los de 1930. Fueron años de caída del consumo y desindustrialización.

(4) Boletín Oficial del Estado de 10 de marzo de 1938 p. 6178 <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/505/A06178-06181.pdf>

(5) Apuntes históricos de la Universidad de Barcelona (2018).

(6) Más que un deseo, fue un requisito impuesto por el Fondo Monetario Internacional a España en 1957 como paso previo al acceso español a la financiación de este organismo internacional. Esta medida se debe enmarcar, por tanto, en las medidas liberalizadoras que se tomaron entre 1957 y 1959, que acabaron derivando en el Plan de Estabilización y Liberalización de la economía española de este último año.

(7) Apartado realizado a través de las siguientes referencias bibliográficas: Díez (2019) y Quílez (2019).

(8) Apartado realizado a través de las siguientes referencias bibliográficas: Díez (2019) y Quílez (2019).

(9) Boletín Oficial del Estado de 4 de julio de 1946 p. 5360 <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1946/185/A05360-05370.pdf>

(10) Boletín Oficial del Estado <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1945/103/A02919-02932.pdf>

(11) Boletín Oficial del Estado de 19 de junio de 1946 p. 5717 <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1946/200/A05717-05723.pdf>

(12) Boletín Oficial del Estado de 22 de enero de 1946 p. 633 <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1946/022/A00633-00642.pdf>

(13) La discriminación salarial por edad estaba también presente en todas las Reglamentaciones analizadas, aludiéndose, continuamente, al carácter formativo del trabajo como argumento para justificar dicha discriminación.

Fuentes

Orden de 5 de abril de 1945 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 103, de 13 de abril de 1945, pp. 2919 a 2932.

Modificaciones a diversas erratas, producidas en la inserción de la Reglamentación Nacional del Trabajo en el Monopolio de Petróleos. Boletín Oficial del Estado, núm. 116, de 26 de abril de 1945, pp. 3332.

Aclaración del artículo 52, núm. 2, de la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en C.A.M.P.S.A. Boletín Oficial del Estado, núm. 181, de 30 de junio de 1945, pp. 5415.

Orden de 21 de diciembre de 1945 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional del Trabajo para Locales de Espectáculos. Boletín Oficial del Estado, núm. 22, de 22 de enero de 1946, pp. 633 a 642.

Orden de 28 de marzo de 1946 por la que se determina el aumento de los haberes legales existentes en la fecha de publicación de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en los Locales de Espectáculos, para el personal que se indica. Boletín Oficial del Estado, núm. 100, de 10 de abril de 1946, pp. 2675.

Normas aclaratorias a la Reglamentación Nacional del Trabajo en Locales de Espectáculos. Boletín Oficial del Estado, núm. 100, de 10 de abril de 1946, pp. 2679 a 2680.

Resolución por la que se aclaran algunos extremos de la Reglamentación Nacional del Trabajo en los Locales de Espectáculos destinados a deportes. Boletín Oficial del Estado, núm. 160, de 9 de junio de 1946, pp. 4764.

Orden de 28 de junio de 1946 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional del Trabajo de la Compañía "Tabacalera, S. A.". Boletín Oficial del Estado, núm. 185, de 4 de julio de 1946, pp. 5360 a 5370.

Orden de 12 de julio de 1946 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de Panadería. Boletín Oficial del Estado, núm. 200, de 19 de julio de 1946, pp. 5717 a 5723.

Subsanación de errores observados en la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Panadería. Boletín Oficial del Estado, núm. 207, de 26 de julio de 1946, pp. 5920.

Aclaración de algunos extremos de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en Locales de Espectáculos, referente al personal propio de piscinas. Boletín Oficial del Estado, núm. 294, de 21 de octubre de 1946, pp. 7832.

Fe de erratas relativas a la Reglamentación Nacional del Trabajo para la Compañía "Tabacalera, S. A.". Boletín Oficial del Estado, núm. 13, de 13 de enero de 1947, pp. 378 a 379.

Aclaración de varios extremos relativos a la Ordenanza laboral en la "Tabacalera, S. A.". Boletín Oficial del Estado, núm. 13, de 13 de enero de 1947, pp. 379 a 380.

Orden de 30 de abril de 1947 por la que se aprueban con carácter provisional, los Estatutos reglamentarios del Montepío Nacional de Previsión Social de los Trabajadores de la Industria de la Panadería. Boletín Oficial del Estado, núm. 148, de 28 de mayo de 1947, pp. 3025 a 3035.

Aclaración del artículo 52 de la Reglamentación Nacional del Trabajo de "Tabacalera, S. A.". Boletín Oficial del Estado, núm. 290, de 17 de octubre de 1947, pp. 290.

Orden de 11 de noviembre de 1947 por la que se interpreta la del 28 de marzo de 1946, relativa a las retribuciones de los Recibidores y Acomodadores en Locales de Espectáculos. Boletín Oficial del Estado, núm. 332, de 28 de noviembre de 1947, pp. 6332 a 6333.

Orden de 31 de enero de 1948 por la que se modifica el artículo 29 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en locales de Espectáculos, de 31 de diciembre de 1945. Boletín Oficial del Estado, núm. 58, de 27 de febrero de 1948, pp. 777 a 778.

Resolución aclarando la categoría, Vigilante, de la Reglamentación Nacional de Trabajo en los locales

de espectáculos. Boletín Oficial del Estado, núm. 194, de 13 de julio de 1949, pp. 3116.

Orden de 29 de abril de 1950 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo en los Locales de Espectáculos y Deportes. Boletín Oficial del Estado, núm. 135, de 15 de mayo de 1950, pp. 2120 a 2131.

Orden de 17 de julio de 1950 por la que se establece un plus de carestía de vida en favor de los trabajadores de la Industria de Panadería. Boletín Oficial del Estado, núm. 208, de 27 de julio de 1950, pp. 3276.

Orden de 3 de octubre de 1950 por la que se establece un plus de carestía de vida en favor del personal comprendido en el Reglamento Nacional de Trabajo en la Compañía Tabacalera, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 287, de 14 de octubre de 1950, pp. 287.

Orden de 11 de junio de 1952 por la que se modifican determinados artículos del vigente Reglamento Nacional de Trabajo en la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 173, de 21 de junio de 1952, pp. 2789 a 2790.

Orden de 14 de junio de 1952, aprobada en Consejo de Ministros, por la que se dispone la incorporación de la CAMPSA y de su personal a los Montepíos Interprovinciales de Industrias Químicas. Boletín Oficial del Estado, núm. 179, de 27 de junio de 1952, pp. 2894 a 2895.

Resolución por la que se fija la fecha de incorporación a los Montepíos Interprovinciales de Industrias Químicas de Madrid, Barcelona y Santander de la CAMPSA y su personal. Boletín Oficial del Estado, núm. 144, de 24 de mayo de 1953, pp. 3078.

Orden de 18 de diciembre de 1953 por la que se modifica el cuadro de salarios en la Compañía "Tabacalera, S. A.". Boletín Oficial del Estado, núm. 17, de 17 de enero de 1954, pp. 300 a 301.

Orden de 18 de diciembre de 1953 por la que se modifica la Tabla de salarios y otros conceptos de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 18, de 18 de enero de 1954, pp. 323 a 324.

Rectificación de errores existentes en la Orden de 18 de diciembre de 1953 sobre modificación de remuneraciones de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 33, de 2 de febrero de 1954, pp. 636.

Orden de 8 de enero de 1954 por la que se modifica el cuadro de salarios en la industria panadera. Boletín Oficial del Estado, núm. 39, de 8 de febrero de 1954, pp. 758.

Rectificación a la orden de 18 de diciembre de 1953 por la que se modificaba el cuadro de salarios de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo de la Compañía "Tabacalera, S. A.". Boletín Oficial del Estado, núm. 209, de 28 de julio de 1954, pp. 5199.

Orden de 15 de marzo de 1955 por la que se restablece la plena y total vigencia del artículo 51 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en "Tabacalera, S. A.". Boletín Oficial del Estado, núm. 85, de 26 de marzo de 1955, pp. 1996.

Orden de 24 de enero de 1956 por la que se restablece en su plena vigencia el artículo 49 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 31, de 31 de enero de 1956, pp. 754.

Orden de 26 de octubre de 1956 por la que se modifica la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Tabacalera, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 332, de 27 de noviembre de 1956, pp. 7519 a 7520.

Orden de 26 de octubre de 1956 por la que se modifica la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 332, de 27 de noviembre de 1956, pp. 7520 a 7521.

Rectificación a la Orden de 26 de octubre de 1956 por la que se modificaba la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Tabacalera, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 344, de 9 de diciembre de 1956, pp. 7763.

Rectificación a la Orden de 26 de octubre de 1956 que modificaba la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería. Boletín Oficial del Estado, núm. 59, de 28 de febrero de 1957, pp. 1276.

Rectificación a la Orden de 23 de febrero de 1957 que modificaba la tabla de salarios de la C.A.M.S.A. Boletín Oficial del Estado, núm. 82, de 23 de marzo de 1957, pp. 862.

Rectificación a la Orden de 26 de octubre de 1956 que modificaba la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Tabacalera, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 119, de 3 de mayo de 1957, pp. 215.

Rectificación a la Orden de 26 de octubre de 1956, que modificaba la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Tabacalera, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 132, de 18 de mayo de

1957, pp. 260.

Orden de 6 de febrero de 1958 por la que se modifica el artículo 50 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en Tabacalera, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 41, de 17 de febrero de 1958, pp. 1554.

Orden de 11 de marzo de 1958 por la que se modifica el artículo cuarto de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 67, de 19 de marzo de 1958, pp. 2453 a 2456.

Corrección de erratas de la Orden de 11 de marzo de 1958 que modificaba el artículo 4º de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 90, de 15 de abril de 1958, pp. 3280.

Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el texto del Convenio Colectivo Sindical de la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 18, de 21 de enero de 1959, pp. 1187 a 1189.

Orden de 25 de febrero de 1959 por la que se modifica el apartado 1º del artículo 53 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para "Tabacalera, S. A.", aprobado por Orden de 28 de junio de 1946. Boletín Oficial del Estado, núm. 53, de 3 de marzo de 1959, pp. 8580.

Resolución de la Dirección General de Trabajo aprobando el Texto del Convenio Colectivo Sindical de Tabacalera, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 208, de 31 de agosto de 1959, pp. 11552 a 11553.

Orden de 31 de octubre de 1959 por la que se modifica, el artículo séptimo de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Compañía Tabacalera, S. A. Boletín Oficial del Estado, núm. 284, de 27 de noviembre de 1959, pp. 15150.

Bibliografía y webgrafía

CIVES (2012): "El mercado laboral español: la posguerra y el franquismo". Recuperado el 15 de octubre de 2018, de <https://politikon.es/2012/02/19/el-mercado-laboral-espanol-la-posguerra-y-el-franquismo/>

DESCONOCIDO (2018): "Legislación laboral durante el Régimen franquista (1939-1975)". Recuperado el 15 de octubre de 2018, de <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/trabajo/trabf12.htm>

DESCONOCIDO (2018): "Reglamentaciones de trabajo". Recuperado el 13 de enero de 2019, de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/reglamentaciones-de-trabajo/reglamentaciones-de-trabajo.htm>

LUDEVID, M. (1976): *Cuarenta años de Sindicalismo Vertical. Aproximación a la Organización Sindical Española*, Barcelona, Laia editores.

MATEOS, A. (1997): *La denuncia del Sindicato Vertical. Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo (1939-1969)*, Madrid, Consejo Económico y Social.

DIEZ ABAD M.^a R. (2019): "La negociación colectiva y su incidencia en el nacimiento de una cultura sindical democrática entre los trabajadores de Valladolid", Madrid, *Historia del Presente: CIHDE*. Recuperado el 13 de enero de 2019 de <http://historiadelpresente.es/sites/default/files/congresos/pdf/37/mrosariodiez.pdf>.

QUÍLEZ, A. M.^a. (2019): "Negociación y convenios en el tardo-franquismo español", *Revista de Historia Contemporánea*, 15, 2016, pp. 227-254. Recuperado el 25 de enero de 2019 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5712156.pdf>

TAFUNELL, X. Y CARRERAS, A. (2010): *Historia económica de la España Contemporánea (1789-2009)*, Madrid, Crítica.