

Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE)

Terceras Jornadas de Historia Económica

Montevideo, 9 al 11 de julio de 2003

Simposio N°: 7

Nombre del simposio: Empresarios y Trabajadores en la agricultura: entre tradición e innovación (siglo XX).

Coordinadores: Susana Dominzain y Alcides Beretta Curi

Título de la ponencia: **LA REGLAMENTACIÓN DEL MERCADO DEL TRABAJO AGRÍCOLA EN CANARIAS DURANTE EL PRIMER FRANQUISMO (1939-1959)**

Autor(es): Cándido Román Cervantes

Adscripción institucional: Profesor Titular de Universidad. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de La Laguna, Islas Canarias, España.

Correo electrónico: croman@ull.es

LA REGLAMENTACIÓN DEL MERCADO DEL TRABAJO AGRÍCOLA EN CANARIAS DURANTE EL PRIMER FRANQUISMO (1939-1959).

Cándido Román Cervantes
Universidad de La Laguna

INTRODUCCIÓN

Durante la década de los años cuarenta, se llevó a cabo un fuerte proceso intervencionista que iba encaminado a reglamentar toda la actividad económica del país. En este contexto el archipiélago canario fue incluido como lo demuestra las actuaciones del Mando Único Militar que ejerció sus políticas económicas en las islas. El control y la regulación del aparato productivo y de los distintos mercados de factores implicaba que el del trabajo no podía quedar al margen. Todo lo contrario, desde el principio las principales actividades agrarias, vinculadas con los cultivos más remuneradores, fueron reglamentadas en todas sus fases organizativas. Las labores agrícolas más significativas, tanto para la alimentación humana como para su exportación a la península: el cultivo del plátano y su manipulación, los productos hortofrutícolas y, por último, los trabajos relacionados con el subsector tabaquero, pronto tuvieron reglamentos que encorsetaron la organización de trabajo y, en consecuencia, las mejoras salariales de los trabajadores. En esta investigación se analiza el proceso mediante el cual los responsables de diseñar el marco de las relaciones laborales en el sector agrario, establecieron una estructura cerrada e inmovilista en una economía como la canaria, de larga tradición aperturista, flexible y vinculada con los mercados internacionales¹.

El trabajo se basa, desde el punto de vista heurístico, en el análisis de las normas que, para controlar las relaciones laborales en los cultivos más remuneradores para el sector exportador, se aplicaron en Canarias durante, prácticamente, todo el periodo franquista. Dadas a conocer por Orden de 18 de noviembre de 1943, se publicaron en los Boletines Oficiales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y de Las Palmas de Gran Canaria con fecha 10 de diciembre de 1943². Este conjunto de normas se

¹ No obstante, las especificidades de la estructura económica canaria determinó a los responsables de aplicar las directrices del Nuevo Estado a mantener ciertas singularidades. Hay que tener en cuenta que Canarias, desde la publicación del Real Decreto de 11 de julio de 1852 que estableció los puertos francos, se había especializado en una producción agraria de elevado valor exportador que compensara la adquisición de bienes. En este sentido, aplicar una política autárquica similar a la desempeñada en la Península, era llevar al Archipiélago al colapso económico. Así por Decreto-Ley de Presidencia del Gobierno se creaba el Mando Económico, que otorgaba al Capitán General de las Islas la dirección de la economía. Para conocer el funcionamiento del Mando Económico, véase Navarro Segura, M. i (1982): **Arquitectura del Mando Económico en Canarias (1941-1946). La posguerra en el Archipiélago**, Cabildo Insular de Tenerife.

² Moreno Borondo, M (1959): **Reglamentaciones de Trabajo para las Islas Canarias**, Las Palmas de Gran Canaria. Para un seguimiento más exhaustivo sobre la evolución de las Reglamentaciones de Trabajo aplicadas al subsector del plátano en Canarias, puede verse el trabajo de Nuez Yanez, J (1998): "Las reglamentaciones de trabajo para el cultivo del plátano en Canarias, 1939-1958", **III Encuentro de investigadores sobre el franquismo y la transición**, Universidad Pablo de Olavide, pp. 88-94.

refundieron en las *Reglamentaciones de Trabajo para las Islas Canarias*, editado en 1959 en Las Palmas de Gran Canaria. Se estructura en cuatro apartados: 1.- Reglamentación para el cultivo del plátano y demás cultivos hortícolas. 2.- Reglamentación de trabajo en los empaquetados de plátanos y demás frutos. 3.- Normas de regulación de las condiciones de trabajo de los cultivadores de tomate “a la parte” y 4.- Reglamento nacional del trabajo en las industrias de elaboración de tabaco³. Con su análisis se pretende hacer una valoración más exhaustiva de las condiciones del mercado de trabajo agrícola en Canarias, así como resaltar y reflexionar sobre el articulado más determinante para el desarrollo de la actividad laboral en los subsectores agrícolas más significativos. Si la intención era establecer un marco normativo que recogiera las singularidades de la estructura del mercado de trabajo agrícola en Canarias, buscando el aumento del producto agrícola regional y en donde las relaciones laborales intensivas en trabajo estuvieran incentivadas por el aumento de la producción y de la productividad, ese objetivo estaba muy lejos de ser alcanzado. La pérdida de renta de los trabajadores fue el indicador más determinante al producirse, como ocurrió en el conjunto del país, una caída de los salarios reales hasta mediados de los años sesenta.

I.- EL PLÁTANO: EL CONTROL DEL CULTIVO *LEADER*

Finalizada la Segunda Guerra Mundial, Canarias se encontró en una excelente situación para reconquistar los mercados tradicionales de plátanos, al conservar intactos sus centros de producción debido a la neutralidad española. El aislacionismo de la España de Franco propició la necesidad de aprovisionamiento de productos alimenticios, aumentando el consumo nacional. En este contexto favorecedor de la exportaciones, las autoridades militares encargadas de canalizar la economía de las islas, diseñaron una estrategia que les permitiera, por un lado, cumplir las directrices que en materia de política económica, surgían de Madrid y, por otro, aplicar medidas más flexibles a una economía como la canaria muy dependiente de las importaciones.

Por ello, la política económica franquista se aplicó de modo diferente a como se hizo en la península. Canarias no podría sobrevivir a una política autárquica clásica, al no poseer un tejido industrial que le permitiera sustituir importaciones. Por ello, el grado de intervencionismo experimentó diferentes etapas: de un control riguroso para el periodo 1936-1946, se pasó a una mayor flexibilidad en las décadas posteriores. El autarquismo supuso la limitación de la actividad productiva al ámbito comarcal o insular, propiciando un elevado minifundismo, lo que podría explicar la inexistencia de importantes economías de escala y la baja productividad media del periodo. Todos los autores que lo han estudiado coinciden en señalar que, a pesar de las fuertes restricciones y reglamentaciones, consustanciales con un modelo de organización de una economía de estas características, ésta no se distinguió precisamente por la rigidez, sobre todo si lo comparamos con el resto del país.

Por ello, la estructura comercial librecambista fue -exceptuando algunas figuras tributarias- respetada en términos generales. La mayor parte de la burguesía

³ En el esquema del trabajo he incluido la reglamentación dedicada al cultivo del plátano y la dedicada al empaquetado en un solo apartado. El tomate y el tabaco, son analizados por separado.

canaria, propietarios, comerciantes, consignatarios y financieros, apostaron por la internacionalización de la economía. Se disponía de aceptables infraestructuras portuarias que los responsables de planificar la estructura productiva del Archipiélago debían optimizar. Como ha escrito José Ángel Rodríguez Martín “..el poder económico canario, al margen de sus convicciones políticas, tenía sus preferencias por una economía de divisas”⁴. No obstante, la autarquía trajo consigo una importante reducción de la actividad productiva, encerrándola en el marco comarcal, municipal y constriñendo el tejido empresarial, de manera que favoreció estructuras de reducido tamaño.

Cuadro I

Estructura del mercado de trabajo en Canarias, 1940-1990

Años	Población Activa (miles)	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Asalariados (miles)	Parados (miles)
1940	222,2	51,9	12,8	5,6	29,7	111,3	11,5
1960	341,8	54,0	13,2	5,6	27,2	201,4	7,1
1973	428,0	23,8	12,0	15,8	48,4	293,7	2,1
1985	507,4	15,8	10,7	9,1	64,4	303,7	128,4
1990	565,2	7,9	11,2	10,6	70,4	319,5	128,1

Fuente: Macías Hernández, A y Rodríguez Martín, J.A (1995): “La economía contemporánea, 1820-1990”, **Béthencourt Massieu, A (Ed.) Historia de Canarias**, Las Palmas de Gran Canaria, p.417.

Según los datos del Cuadro I, el predominio de la población activa empleada en el sector agrario ha sido siempre la de mayor peso. Un 51,9 % en 1940 y un 54 % para 1960, valores que comenzaron a descender a partir de los años setenta. La dinámica de este sector fue muy complicada donde las difíciles condiciones salariales, un exceso de oferta de fuerza de trabajo y la inexistencia de derechos sindicales mostraban un panorama desolador para la mejora de las relaciones laborales entre los trabajadores y

⁴ Son varios los autores que se están ocupando de este etapa, pero de todos ellos, son los trabajos pioneros de José Ángel Rodríguez Martín, (1982): **La economía canaria durante el período autárquico (1936-1960), pensamiento y hechos económicos**, tesis doctoral inédita, Universidad de La Laguna y “Economía 1936-1979”, **Canarias siglo XX**, Las Palmas de Gran Canaria, pp. 305-338, los que recogen una visión más completa del primer franquismo. Recientemente, ha sido estudiado, aunque centrado en cuestiones más puntuales por Nuez Yáñez, J (1996): “Los efectos de las políticas intervencionistas sobre la producción y comercialización del plátano canario, 1940-1950”, **VIII Simposio de Historia Económica**, Universidad Autónoma de Barcelona, pp. 443-46, Carnero Lorenzo, F (1997): “Política cambiaria y economía isleña, 1919-1959. Un primera aproximación”, **Situación, Serie de Estudios Regionales**, Canarias, B.B.V, pp. 29-48; Cabrera Armas, L y Carnero Lorenzo, F (1998): “La dinámica empresarial en Canarias, 1936-1975”, **III Encuentro de investigadores sobre el franquismo y la transición**, Sevilla, pp. 189-199 En el ámbito del asociacionismo agrario para este periodo puede verse Román Cervantes, C y Bruno Pérez, N (1999): “Un ejemplo de supervivencia en economía social: la cooperativa agrícola platanera, “Corporación de Agricultores”, La Palma (1943-1993)”, **II Seminario de Economía Canaria**, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, pp. 59-73 y Román Cervantes, C (2001): “El asociacionismo agropecuario en el archipiélago canario. Un análisis retrospectivo”, Carnero Lorenzo, F y Nuez Yáñez, J (coords.) **Empresa e Historia en Canarias**, FYDE-Cajacanarias, Santa Cruz de Tenerife, pp.71-104.

los responsables de las empresas y explotaciones agrícolas. El nivel de paro oficial era en 1940 de tan sólo del 5,2 %, valor muy sospechoso puesto que las estadísticas no recogían un alto porcentaje de eventuales y parados de temporada, además de otros activos del sector como los medianeros, aparceros y trabajadores familiares. El paro agrícola descendió del 11,5 % en 1940 al 7,1 % en 1960, debido, principalmente, a la fuerte emigración, a la presencia de nuevos cultivos hortofrutícolas y al aumento de la exportación de los productos más rentables, plátano y tomate.

El sistema de fijación de salarios en la España del primer franquismo corría a cargo del Estado, así como la reglamentación de las condiciones de trabajo en cada rama productiva. La negociación colectiva desaparece, siendo sustituida por las Reglamentaciones y Ordenanzas del Trabajo, dictadas por el Ministerio de Trabajo a instancias del Sindicato Oficialista, el cual se incorpora a la política corporativista como instrumento al servicio del Estado. Por tanto, el Estado decretaba las condiciones de trabajo -entre ellas el nivel de salarios- que se correspondían con los intereses nacionales o, lo que es lo mismo, con los intereses de los propietarios de los medios de producción, que a la vez estaban cerca del poder político. De este modo, las grandes empresas se beneficiaron de unos salarios bajos, con lo que el proceso de acumulación de capital aumentó en los años cuarenta y cincuenta. Los empresarios acudieron a la práctica de elevar los salarios de un forma graciable, paternalista. Los incrementos salariales mas notables se llevaron a cabo en el periodo 1952-1956. Estas subidas puntuales y significativas indicaban el nivel de degradación del poder adquisitivo de los trabajadores. Alzas que pronto fueron absorbidas por fuertes rebotes inflacionistas como el de 1957 que llegó hasta el 15,5 %⁵. La remuneraciones salariales estaban sometidas a un control muy rígido, ya que era el Ministerio de Trabajo quien establecía los niveles mínimos para cada sector productivo. Al mismo tiempo que estaba vigente el artículo 222 del Código Penal de 1944, por el que se declaraba reo de sedición a quien participara en huelgas. Habría que esperar a 1962 para que este artículo fuera derogado.

He estimado conveniente hacer la distinción entre trabajadores fijos y eventuales, y a su vez entre aquellos que realizaban su actividad en lo que se consideraba Zona I^a, islas de Tenerife y Gran Canaria, de los que los hacían en la Zona II^a, La Palma. En el primer caso, los datos del Cuadro II, son suficientemente elocuentes. La diferencia de pertenecer a la plantilla, o estar contratado dependía del volumen de trabajo estacional. Los trabajos del cultivo del plátano se desarrollaban durante todo el año, pero especialmente en el verano, que es cuando se riega, abona, se le aplica tratamientos fitosanitarios, el desflorillado y se acumulaban los cortes. Las diferencias salariales más acusadas entre las dos categorías laborales, se daban más en los escalafones con mayor remuneración que en los de menos. Por ejemplo en el caso de un capataz podía oscilar en torno a un 27 % a favor del segundo, valor que baja al 25 % en el caso del peón y a un 23 % en los salarios de los aprendices. La posibilidad por parte del empresario agrícola de disponer mano de obra eventual en periodos de

⁵ Martínez Romero, M^a F (1998): “Los salarios en el periodo franquista”, en **Arenas Posadas, C; Florencio Puntas, A y Martínez Ruiz, J.I (eds) Mercado y organización del trabajo en España (siglos XIX y XX)**, Sevilla, p. 116. En el mismo sentido, Maluquer de Motes, J (1987): “Salarios y renta nacional”, en Villa, J.A, Redondo, N., y otros **Mineros, sindicalismo y política**, Oviedo, pp. 187-203; Serrano, A y Malo de Molina, J.L (1979): **Salarios y mercado de trabajo en España**, Madrid, p. 30; Martínez Mesa, F.J (1995): “Una aproximación al nivel de vida obrero en la España de la autarquía: la encuesta sobre salarios del Consejo de Economía Nacional”, en **Castillo, S (Coor.) El trabajo a través de la historia**, Córdoba, pp. 509-516.

aumento de la producción compensaba el incremento del coste de los salarios. No obstante, como indicaba la normativa, si el personal eventual trabajaba constantemente durante seis semanas en el cultivo del plátano, podía alcanzar la condición de fijo, exceptuando aquellos que realizaban labores de picado de estiercol y limpieza de cochinilla.

Cuadro II

Retribuciones diarias de los obreros fijos y eventuales en el cultivo del plátano, 1959 (pesetas corrientes).

	Zona I*	Zona I	Zona II*	Zona II	% I/II	% I/II
	Fijo	Eventual	Fijo	Eventual	Fijo	Eventual
Hombres						
Capataz	31,50	40,00	29,00	36,00	9,37	10,00
Deshijador	31,50	40,00	29,00	36,00	9,37	10,00
Boyero	30,00	37,50	26,50	33,00	10,00	13,15
Peón	27,00	34,00	24,00	30,00	11,00	11,76
Aprendices años						
De 17 a 18	24,00	30,50	21,00	26,00	12,50	16,12
De 16 a 17	21,50	27,25	18,50	23,00	13,63	14,81
De 15 a 16	19,00	24,00	16,00	20,00	15,78	16,66
De 14 a 15	16,50	21,00	13,50	17,00	17,64	19,04
Mujeres						
Peonas	23,50	29,50	22,00	25,50	8,33	13,33
Aprendizas años						
De 17 a 18	21,00	26,50	19,50	22,50	4,76	14,81
De 16 a 17	19,00	24,00	17,50	20,00	5,26	16,66
De 15 a 16	17,00	21,50	15,50	17,50	5,88	18,18
De 14 a 15	15,00	19,00	13,50	15,00	6,66	5,26

Nota.- *.- I.- Corresponde a la Zona Primera las tierras productoras de Tenerife y Gran Canaria; II.- Corresponde a la Zona Segunda las tierras productoras de La Palma.

Fuente: Elaboración propia a partir de las Reglamentaciones de Trabajo para las Islas Canarias, 1959.

En lo que se refiere a las diferencias salariales dependiendo de la Zona donde se efectuaba la actividad laboral, merece un comentario. Si partimos de la hipótesis que la pérdida de renta de los obreros y obreras que trabajaban en La Palma, en relación a sus compañeros que ejercían la misma actividad laboral, pero en las islas capitalinas, podrían deberse a la necesidad por parte de los empresarios de compensar los costes de transporte a los centros de empaquetado y distribución de la mercancía, nos encontraríamos ante una situación evidente de injusticia social. Pero tal discriminación es aún más notoria si se tiene en cuenta que fueron precisamente los obreros y obreras peor remunerados los que tuvieron que costear con sus jornales las distancias geográficas. Si consultamos los datos del Cuadro II referentes a las labores del cultivo, se constata que fueron los aprendices y aprendizas los que soportaron las mayores diferencias. Por ejemplo, un aprendiz de 15 años contratado por temporada percibía un 19,04 % menos que su igual en una isla capitalina. Porcentaje muy similar en el caso de las mujeres que soportaban una discriminación del 18,18 %. Sin embargo, si nos

detenemos en los puestos más cualificados, dichas diferencias disminuyen, hasta alcanzar casi la mitad como en la figura del capataz con una diferencia del 10 %. Lo significativo es que fueron los trabajadores del cultivo del plátano, y por tanto, más vinculados con la actividad primaria, y no los del empaquetado como se puede comprobar en el Cuadro III, los que soportaron las distancias territoriales. En una situación de indefensión jurídica y en un contexto político de negación de las libertades sindicales, no había otra solución que la resignación. Exceptuando la diferencia salarial de los aprendices de recibidor de menor edad, un 21,42 %, en el resto de las categorías del empaquetado del plátano los contrastes disminuyeron notoriamente, siendo menores las diferencias en puestos como jefes de máquina, en el caso de los hombres con un 5,06 %, o las clasificadoras en el caso de las mujeres con tan sólo el 3,57 %.

Cuadro III

Retribuciones diarias de los obreros del empaquetado del plátano, 1959 (pesetas corrientes).

Categorías	Zona I*	Zona II*	% I / II
Hombres			
Jefes de Máquina	39,50	37,50	5,06
Clasificadores	35,00	33,00	5,71
Empaquetadores	34,00	32,00	5,88
Clavadores	34,00	32,00	5,88
Peones adelantados	34,00	32,00	5,88
Peones	33,00	31,00	6,06
Aprendices de encargado			
De 17 a 19 años	25,00	23,00	8,00
De 16 a 17	21,00	19,00	9,52
De 15 a 16	16,80	14,50	11,76
De 14 a 15	14,70	12,50	13,33
Aprendices de recibidor			
De 17 a 19 años	24,00	22,00	8,33
De 16 a 17	19,70	18,50	5,00
De 15 a 16	14,70	12,25	20,00
De 14 a 15	13,50	11,00	21,42
Aprendices de empaquetador			
De 17 a 18 años	21,00	19,00	9,52
De 16 a 17	18,00	16,50	5,55
De 14 a 15	12,75	10,50	15,38
Mujeres			
Clasificadoras	28,00	26,00	3,57
Empaquetadoras	27,00	25,00	7,40
Clavadoras	27,00	25,00	7,40
Peonas adelantadas	27,00	25,00	7,40
Peonas	26,00	24,00	7,69
Aprendizas de empaquetadora			
De 17 a 18 años	19,00	17,50	5,26
De 16 a 17	16,80	15,50	5,88
De 15 a 16	14,00	12,00	14,28

Nota.- Zona I comprende a las islas de Gran Canaria y Tenerife, la Zona II al resto del Archipiélago.

Fuente: Elaboración propia a partir de las Reglamentaciones de Trabajo para las Islas Canarias, 1959.

La rigidez y el control en los procesos de contratación afectaba por igual a obreros y empresarios. La presencia de la administración en todas las fases del mercado de trabajo se constata en el momento de desvincular a los obreros fijos de la empresa. Por ejemplo, sólo podían ser cesados con autorización del Delegado Provincial de Trabajo, de conformidad con lo que establece el Decreto de 26 de enero de 1944 y sus disposiciones complementarias. También el artículo 8 suponía una ingerencia en las estrategias de planificación productiva de los empresarios plataneros al obligar que por cada *fanegada* – media hectárea de extensión- se empleara como mínimo, un peón de cultivo varón fijo. Aunque dicha medida venía justificada por el cálculo de la cantidad de jornales que hacía falta en los distintas fases de producción⁶, estipulado por la Comisión de Laboreo Forzoso durante la II República, e incorporado, como estamos viendo, por las sucesiva legislación franquista, también lo es que dicha obligatoriedad encorsetaba al productor frente a las fluctuaciones de la cosechas, ante las oscilaciones de los precios y, sobre todo, frente a la posibilidad de tomar decisiones que mejorasen la viabilidad de la explotación.

En cuanto a las horas extraordinarias y periodos vacacionales, es preciso resaltar que éstas podían variar dependiendo del favoritismo político y del grado de participación del trabajador en organizaciones y estructuras del régimen. Por ejemplo, los obreros que estaban encuadrados en el Frente de Juventudes podían disfrutar de unas vacaciones de 20 días consecutivos⁷. Así como la asignación de las pagas extraordinarias – que consistía en una gratificación correspondiente a 10 días de trabajo -, tenían mucho que ver con fiestas religiosas, como la de “Natividad de Nuestro Señor Jesucristo”, o con fechas clave de reafirmación del régimen como la de “18 de julio” considerada como fiesta de “Exaltación del Trabajo”. En lo que respecta al plus de participación en los beneficios, se observa, una vez más, una doble discriminación. En primer lugar, por ubicación de la explotación, un trabajador que ejerciera su actividad en la subzona baja percibía 0,24 centimos de más (0,84 cts) que un compañero que trabajase en la subzona alta (0,60 cts). Dichas participaciones sólo eran aplicables cuando el precio medio de venta fuera superior en 10 cts /kg al precio medio de costo de producción Sin embargo, los plus de beneficios alcanzaban elevados contrastes entre las distintas categorías laborales. Los Capataces y Mayordomos lo percibían con un aumento del 20 % sobre el que correspondía a los peones. Ahora bien, y aquí está lo que se puede considerar una marginación excesiva, las mujeres y aprendices de 16 a 18 años lo cobraban con una reducción del 40 %, llegando a un 75 % en el caso de los aprendices menores de 16 años⁸.

En el empaquetado la normativa hacía especial hincapié en los procesos de formación de aprendices y cualificación de la mano de obra. De hecho, el Capítulo V dedicado en su totalidad a la formación, fija como inamovible que el 5 % de la plantilla debe ser personal en aprendizaje. Prueba de la prioridad que la normativa da a la cualificación de la mano de obra en las labores del empaquetado, es la asignación de las faltas y sanciones, considerando como muy graves el trabajar para otra empresa del sector sin autorización de la propia. Cometer esta falta suponía la pérdida total de la

⁶ Véase el trabajo de Nuez Yáñez, J (2001): “La organización del trabajo en el cultivo del plátano en las islas Canarias durante el priemr tercio del siglo XX”, **Historia Agraria**, 24, agosto, p. 163.

⁷ Orden del 20 de abril de 1942.

⁸ Disposición Adicional Primera del Capítulo IV, Jornada, Horas Extraordinarias y Vacaciones.

antigüedad, de la categoría, la suspensión de empleo y sueldo de tres a seis meses, e inclusive a la inhabilitación definitiva para pasar a categorías superiores.

Cuadro IV

Retribuciones mensuales de los trabajadores cualificados en el subsector del plátano, 1959 (pesetas corrientes).

Categorías	Zona I*	Zona II*	% I / II
Encargado de cultivo	1.150,00	1.050,00	8,69
Encargado de almacén	1.490,00	1.410,00	5,36
Encargado de embarque	1.570,00	1.490,00	5,09
Recibidores	1.125,00	1.050,00	6,66
Pesadores	1.125,00	1.050,00	6,66
Marcadores	1.250,00	1.170,00	6,40
Jefe de 1ª	2.445,00	2.245,00	8,17
Jefe de 2ª	2.115,00	1.995,00	5,67
Oficial de 1ª	1.615,00	1.490,00	7,73
Oficial de 2ª	1.405,00	1.285,00	8,54
Auxiliar	1.110,00	990,00	10,81
Aspirantes de 18 a 20	920,00	835,00	9,23
Aspirantes de 16 a 18	725,00	640,00	11,72
Aspirantes de 14 a 16	590,00	472,00	20,00
Conserjes	1.205,00	1.130,00	6,22
Cobradores	1.165,00	1.050,00	9,87
Porteros	1.125,00	1.010,00	10,22
Ordenanzas	1.085,00	970,00	10,59
Guardas y serenos	1.125,00	1.010,00	10,22

Nota.- *Idem* Cuadro II

Fuente: Elaboración propia a partir de las Reglamentaciones de Trabajo para las Islas Canarias, 1959.

II.- EL TOMATE “ A LA PARTE “.

El sistema de explotación basado en la aparcería era y es el modo más extendido en el subsector del tomate⁹. Las relaciones laborales entre el dueño del factor tierra y el del trabajo determinó el mercado del trabajo y las relaciones de producción en el segundo cultivo de mayor importancia, en cuanto al volumen de exportación por detrás del plátano. El dueño de las tierras ponía todos los elementos necesarios para la puesta en producción, el aparcero el trabajo en el cultivo y la recolección. El medianero

⁹ Es mucho lo que se escrito sobre los sistemas de aparcería y su impacto en la productividad de las explotaciones agrarias, algunos de los trabajos más representativos Biagioli, G (1989): “Le metayage en Italie Centrales: Un système agricole à l’épreuve de l’histoire et de l’historiographie”, **Bulletin du Centre d’Histoire Economique et sociale de la Région Lyonnaise**, 3-4, Lyon, pp. 7-35; (1990): Struttura e dinamiche delle aziende mezzadrili in Toscana, secoli XVII-XIX”, **Tenht International Economic History Congress**, Sección B-2, Lovaina; Cohen, J.S y Galassi, F.L (1990): “Sharecropping and productivity: feudal residues in Italian agriculture, 1911”, **The Economic History Review**, XLIII, 4, pp. 646-656; Jonnson, U (1992): “The Paradox of Share tenancy under capitalismo: A comparative perspective on late nineteenth-and twentieth-century French and Italian Sharecropping”, **Rural History**, 3, 2, Cambridge, pp. 191-217; Liebowitz, J (1989): Tenants, Sharecroppers, and the French Agricultural Depression of the late Nineteenth Century”, **Jornal of Interdisciplinary History**, XIX:3, Massachusets, pp. 429-445.

percibía una proporción variable de la cosecha a cambio de invertir su fuerza de trabajo y de asumir una parte del resto de los costes del cultivo; se responsabilizaba de los riesgos derivados de la comercialización del producto. Si se tiene en cuenta que los beneficios del medianero dependían de su parte de la cosecha, éste debía ser el principal interesado en lograr los mayores niveles de productividad¹⁰.

El ciclo productivo del tomate de exportación optimizaba esta modalidad de explotación. La compleja división técnica del cultivo daba empleo a toda la unidad familiar campesina medianera. Como la mayoría de los medianeros carecían de capital para contribuir con su cuota a las exigencias financiera de la explotación, el empresario agrícola les adelantaba una cantidad de dinero en metálico para que pudieran atender a las necesidades más inmediatas. La totalidad de la cosecha eran comercializada por el propietario, el cual, finalizaba la zafra, descontaba la parte relativa al medianero, la mitad, un tercio o un cuarto de la cosecha, dependiendo del nivel de deuda. Se podía dar el caso de que el valor del anticipo fuera superior al ingreso del medianero. Cuando esto ocurría el medianero quedaba endeudado para la próxima zafra. En cuanto a la extracción social de estos trabajadores, no pertenecían al grupo de jornaleros sin tierra, sino que formaban parte de la pequeña propiedad campesina, que compaginaban la explotación de sus pequeñas parcelas, con trabajos en aparcería.

Las primeras manifestaciones normativas específicas para la regulación del cultivo de tomates en Canarias se publican en 1946 “Normas de Regulación del Cultivo de Tomates en las Islas Canarias”¹¹, que posteriormente fueron modificadas por Orden Ministerial de 31 de diciembre de 1956 y publicadas en el BOE el 27 de febrero de 1957. En su primer artículo ya se especifica la intención de la norma que no es otra que la de fijar una relación laboral. Así se especifica en el texto “*las presentes normas regulan las relaciones de trabajo en las Islas Canarias entre los dueños o poseedores de terrenos dedicados a la producción de tomates y los cultivadores “ a laparte” de dicha hortaliza*”. En la medida que comienza el desarrollo del articulado, se observa cómo se da preferencia a los dueños de los medios de producción en coherencia con el modelo de contrareforma agraria del Estado Franquista, donde el retorno al sector agrario por parte de los dueños de las tierras dió como resultado un gran número de deshaucios de arrendatarios y campesinos, así como un aumento del poder de los propietarios. De tal modo que el Artículo 2 se otorga la organización del trabajo, exclusivamente al propietario o poseedor de los terrenos. Este poder se pone una vez más de manifiesto al quedar obligado el medianero a recolectar el fruto cuando el dueño considere que está en condiciones para ser exportado.

Es el articulado del capítulo III, dedicado a las obligaciones y derechos, el más determinante a la hora de fijar las relaciones contractuales entre el aparcero y el dueño de las tierras. Así, éste debía aportar además de las semillas, el agua de riego, los abonos orgánicos e inorgánicos, los insecticidas y fungicidas, las cañas, las tiras y el

¹⁰ Sobre la medianería en Canarias, puede verse Méndez Pérez, J (1984): “Relaciones de trabajo específicas en Canarias”, **Primeras Jornadas de Derecho del Trabajo en Canarias**, Santa Cruz de Tenerife. Para el periodo moderno, Macías Hernández, A (1988): “Explotación directa o medianería en el viñedo Canario durante el siglo XVIII: estrategia para una crisis”, **Revista de Historia Económica**, VI, 1, Madrid, pp. 43-71.

¹¹ Se dictan por Orden de 28 de octubre de 1946 para la provincia de Las Palmas y por Orden de 22 de noviembre de 1946 para la provincia de Tenerife.

ganado. Además de otros materiales que creía conveniente. En cuanto a las labores de riego y abonado, se le deja una vez más a criterio del propietario la opción de realizarlas por su cuenta o “imponerlas” al cultivador. Aunque los gastos que se derivaban de esta labor corrían a cuenta del propietario, la libertad de decidir arbitrariamente si quería ejecutarlos o no, creaba indefensión al aparcero. En la propia elaboración de la Reglamentación se detecta una manifiesta ambigüedad a la hora de perfilar la figura del cultivador-medianero, ya que en unas ocasiones se le atribuye funciones de empresario y en otras de empleado. Por ejemplo, en el Artículo 3 que establece que cuando el aparcero necesitara personal distinto al de su familia para ciertos trabajos, sería por su cuenta el pago de los salarios correspondientes, así como las demás obligaciones impuestas por la Legislación Social. Dicho así no tiene cabida en el marco de una relación laboral, pues es difícil explicar que un trabajador adquiriera responsabilidades empresariales.

Otro elemento de confusión se produce cuando se analizan las retribuciones en especie o en metálico. No se observa que se establezca un salario para el cultivador, ya podía percibir como contraprestación a su trabajo el precio de 25 % de los tomates cosechados, que eran aptos para la exportación. Pero por otra parte, el aparcero-cultivador tenía derecho a un anticipo de 144 ptas semanales por fanegada de terreno (5.555 m²) desde el inicio de los trabajos hasta la liquidación. La relación laboral que quiere establecer estas normas entre empresario-propietario y cultivador-empleado, carece de fundamento en gran parte del articulado, por cuanto no se le asigna salario permanente, ni liquidaciones periódicas, ni tenía garantizada remuneraciones mínimas, teniendo que participar en las pérdidas provocadas por las fluctuaciones en los mercados. Inclusive, en el capítulo IV dedicado a desarrollar el articulado de la intervención en las entregas de frutos y en las liquidaciones, las atribuciones al empresario agrícola demuestran un excesivo favoritismo. Me estoy refiriendo al derecho del cultivador de escoger “libremente” la totalidad de los tomates calificados por el propietario como no aptos para la exportación. Aunque éste es un derecho del aparcero, cabe la posibilidad que el propietario quiera comercializar estos tomates. En este supuesto, podía hacerlo abonando al cultivador una cantidad fija e inamovible de 5 ptas por kilo. En realidad, esta opción era usada mayoritariamente por los empresarios al disponer de mejores infraestructuras y más posibilidades de acceder a los circuitos de comercialización, un derecho que la Reglamentación otorga al aparcero pero que no se ajustaba a la realidad.

La situación social y el bajo nivel de vida de los aparceros ha sido una constante a lo largo del siglo XX, algo que no mejoró con la legislación franquista. Un encuesta de 1966 indicaba el elevado nivel de analfabetismo, las deficiencias en vivienda donde las familias vivían hacinadas en chozas, la sobreexplotación del trabajo infantil y femenino con sus repercusiones en los niveles de escolarización y con unas jornadas de más de 12 horas, indicaban una alta sobreexplotación, en unos años donde la sociedad española vivía en una etapa de crecimiento y desarrollo. La consecuencia de esta situación no podía ser otra que la conflictividad laboral y la agitación de los cultivadores¹².

¹² En 1967, 200 aparceros ocuparon la Casa Sindical de Las Palmas, reclamando mejoras y una mas ordenada redistribución de las relaciones laborales entre aparceros y empresarios del tomate. Véase el trabajo de Suárez Bosa, M y Roque González, S (1999): “La aparcería en el cultivo del tomate en Canarias. Evolución y pervivencia”, **II Seminario de Economía Canaria**, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, pp. 74-86.

III.- EL TABACO: UN CASO APARTE.

El cultivo y la industria del tabaco en las Islas Canarias tuvo su origen en la segunda mitad del siglo XIX. En esta fecha, los graves problemas en los mercados exteriores en los que se encuentran los productos de exportación que, hasta entonces, habían marcado el signo expansivo de la economía de las Islas, hace que se debatan diferentes estrategias de salida de la crisis. La pérdida del mercado de la cochinilla, muy grave desde 1873, incentivó la búsqueda de nuevos productos de exportación. El origen del cultivo y la industria que nos ocupa es el resultado de una de las estrategias de inserción en la economía internacional que tratan de desarrollarse. El despegue de la industria y la extensión del cultivo fue posible por la existencia de tres elementos: el mercado interno, el abastecimiento de buques y, sobre todo, la exportación al área de monopolio, al territorio peninsular español y a las Islas Baleares¹³.

De las tres cuestiones citadas, fueron las dos últimas, la que determinaron el desarrollo de la industria tabaquera en el Archipiélago hasta 1978. Es decir, la defensa de las cuotas de mercado interno frente a las importaciones y la pugna con la empresa gestora del monopolio estatal. Pero en el período que nos ocupa centrado en el primer franquismo, cuyas líneas prioritarias de actuación fueron, dentro de los parámetros autárquicos, como se ha dicho más adelante, el fomento de la exportación de los productos agrarios, las manufacturas como la del tabaco, tuvo un comportamiento diferente. El sector tabaquero isleño no se benefició del régimen de Comercio de Estado, aplicado al área de monopolio. Tampoco obtuvo licencias de importación debido que la producción isleña iba destinada al mercado nacional, con lo que no generaba divisas, prioridad absoluta del nuevo régimen. A ello, se debe incluir las difíciles relaciones con la Compañía Arrendataria de Tabacos Tabacalera, situación que perduró hasta hace bien poco. Todo esto, más las dificultades para aprovisionarse de la materia prima procedente del exterior, esbozan un panorama bastante desolador sobre la situación de la industria tabaquera en Canarias durante el primer franquismo¹⁴.

En este contexto es donde se desarrolla el Reglamento Regional del Trabajo¹⁵ en las industrias de elaboración de tabaco. Se trata de un subsector altamente especializado,

¹³ En la década de los años treinta este cultivo se expandió definitivamente en el Archipiélago. En esas fechas había en Canarias 50 fabricantes (40 en Tenerife y 10 en Las Palmas) que daban empleo a 2.722 operarios de los que el 63 % eran mujeres. La principal fábrica se denominaba “La Lucha”, con una producción anual de 150 millones de cigarrillos. Fue en la isla de La Palma donde tuvo una mayor implantación, sobre todo en la confección artesanal de puros. En 1939 llegó a producir más de 300.000 kg anuales de tabaco en rama. En la actualidad no alcanza apenas los 10.000 kg. También en Tenerife se desarrolló su cultivo, ocupando para 1961 el 44 % de las tierras puestas en producción. E inclusive en Lanzarote que es una isla donde las características edafológicas de los suelos no permitían el crecimiento óptimo de la planta, se introdujo a partir de 1930. Incluso estuvo funcionando hasta 1950 una fábrica de picadura y cigarros, llamada “La Defensa”, Rodríguez Brito, W (1986): **La agricultura de exportación en Canarias (1940-1980)**, Consejería de Agricultura y Pesca, p. 48.

¹⁴ Cabrera Armas, L y Carnero Lorenzo, F (1999): “La economía canaria durante el primer franquismo, 1936-1946”, **IV Encuentro de investigadores del franquismo**, Valencia, p. 462.

¹⁵ Lo que se hizo en Canarias es aplicar y adaptar la normativa que a nivel nacional se dictó orientada a regular el subsector del tabaco, y muy especialmente a Tabacalera (1945-1995). El reglamento de trabajo

donde el periodo de aprendizaje duraba más de cuatro años, y en donde la demanda ascendente del mercado peninsular garantizaba el aumento de los beneficios para los empresarios. Para analizar las retribuciones salariales de los empleados en la industria del tabaco es necesario hacer dos distinciones. En primer lugar, los trabajadores fijos que percibían, retribuciones constantes, de aquellos otros, la mayoría, que obtenían su salario a cambio de un jornal. Los primeros, eran los encargados de la gestión y administración de la fábrica, y como puede observarse en el Cuadro V, los que cobraban los jornales más elevados. Inclusive si los comparamos con sus homónimos en el plátano¹⁶ (ver Cuadro IV), se puede constatar que se mantiene una leve diferencia a su favor en el caso de los responsables de la administración, como el Jefe de 1ª, y el Jefe de 2ª. Diferencia que aumenta en la medida en que bajamos en la jerarquía de los puestos de trabajo de la administración. Sin embargo, en la categoría de subalternos eran los empleados del empaquetado del plátano los que obtenían retribuciones más elevadas. Este colectivo pertenecía a un segmento de trabajadores que podríamos denominar de privilegiado, ya que tenían garantizado la seguridad de su sueldo, al margen de los resultados económicos de la empresa. El personal técnico tenía a su cargo la dirección de los servicios de fabricación y obras, así como la fiscalización de los establecimientos fabriles. Las actividades de tipo mercantil (contabilidad, administración, cobros y pagos, custodia de caudales, archivo y registro) fueron asumidas por el personal administrativo de acuerdo a su jerarquización. Por su parte, el personal subalterno lo constituían una serie de categorías englobables en las que se definía como personal “de confianza”, por tener encargadas la vigilancia permanente de los establecimientos fabriles y del personal laboral, así como un conjunto de tareas auxiliares diversas, teniendo que dar cuenta de todas las incidencias a sus inmediatos superiores.

Los porteros, vigilantes, ordenanzas y capataces continuaron manteniendo un conjunto de responsabilidades claves para el buen funcionamiento de la industria tabaquera. Eran, por decirlo de alguna manera, las piezas esenciales en todo el engranaje productivo, en tanto que eran encargados de secundar y transmitir todas las ordenes procedentes del personal técnico y de la dirección. Esa lógica del funcionamiento, se transmitía desde el puesto de máxima responsabilidad hasta el más bajo escalón de la jerarquía. Todo el mundo se hallaba a las órdenes de un inmediato superior y –salvo las aprendizas y el personal de limpieza– tenían a su vez a su cargo a alguien. La diferencia con respecto a anteriores modelos de organizar la estructura laboral en las fábricas de tabaco, es que ahora la jerarquización era más sofisticada y compleja, sin olvidar que el personal obrero masculino había ido ganándole terreno a tareas que tradicionalmente han sido realizadas por las mujeres. Por otra parte, hay que señalar que esta sofisticada organización laboral y compleja jerarquización de funciones y responsabilidades del personal se daba se igual medida en los procesos de contratación, plantillas y escalafones.

Cuadro V

se aprobó el 28 de junio de ese mismo año, siendo publicado en el Boletín Oficial del Estado del 4 de julio. Véase Rey Reguillo, F del (1998): **Relaciones laborales en la industria tabaquera española (1887-1995)**, Documento de Trabajo 9811, Fundación Empresa Pública, Madrid.

¹⁶ Sin embargo, si se cotejan estos salarios con los recibidos por los trabajadores de la principal empresa española, Tabacalera, S.A, se produce un descenso como por ejemplo en el caso del Pesador del 14 %. Anuario Estadístico de España, 1959.

Retribuciones mensuales de los trabajadores de administración y gestión en el subsector del tabaco, 1959 (pesetas corrientes).

Categorías	Pesetas	Categorías	Pesetas
Administrativos		Subalternos	
Jefe de 1ª	2.455,00	Almacenero	1.160,00
Jefe de 2ª	2.125,00	Listero	1.160,00
Oficial de 1ª	1.795,00	Pesador	1.110,00
Oficial de 2ª	1.465,00	Conserje	1.110,00
Auxiliar	1.135,00	Ordenanza	990,00
Aspirantes		Portero	990,00
Telefonistas	1.035,00	Guarda Jurado	1.070,00
De 16 a 18	885,00	Vigilante o Sereno	1.035,00
De 14 a 16	635,00	Vigilante de Taller	990,00
		Recadistas	695,00

Fuente: Elaboración propia a partir de las Reglamentaciones de Trabajo para las Islas Canarias (1959).

Para llevar a cabo el análisis del Cuadro VI, es preciso detectar, en primer lugar, donde se producen las diferencias salariales más significativas. Se puede constatar que son en aquellos oficios relacionados con los procesos de gestión y mecanización donde se encuentra la discriminación más pronunciada. En la medida que se incrementan las inversiones en tecnología en las industrias tabaqueras, los trabajadores relacionados con el mantenimiento de las máquinas pasaron a ser con la mecanización más necesarios, y en consecuencia, sus faltas de asistencia tenían una repercusión mayor en el funcionamiento de la fábrica que la de las cigarreras que, en definitiva, era un personal excedentario. Mientras que los cambios en los sistemas de producción en el siglo XIX trajo consigo la división por sexo en las fábricas de tabacos, la mecanización llevó a una segunda redivisión. Aunque las mujeres siguieron ocupándose de las tareas de producción dejaron de ser las piezas clave del proceso de producción desde el punto de vista laboral, pasando el protagonismo al mecánico¹⁷.

Se han agrupado los 47 oficios por categorías laborales, a fin de obtener la media salarial y de este modo determinar qué función dentro del organigrama productivo de la empresa era la más rentable para los trabajadores y trabajadoras. Eran en las labores relacionadas con la elaboración de puros y con la confección de cigarrillos de papel con máquinas, donde los empleados varones percibían los mayores salarios, 35'16 ptas y 36'5 ptas, respectivamente. Ambos puestos de trabajo estaban muy vinculados con los procesos de automatización y de calidad del producto. Sin embargo, fueron los trabajadores dedicados a las tareas mecánicas los que eran mejor remunerados, por ser precisamente un artículo con mayor demanda desde el punto de vista cuantitativo. En estos años, el español fumaba cigarrillos de mala calidad, baratos, lo que incidía en una caída en la demanda de productos elaborados artesanalmente. En el resto de las

¹⁷ No parece ser que ocurriera igual en todos los países. En efecto, en el caso de Estados Unidos, el proceso fue a la inversa. En este país, los obreros cualificados eran hombres y las mujeres no aparecieron en la industria del tabaco hasta finales del XIX con la incorporación de las primeras técnicas semimecánicas. Véase el trabajo de Gálvez-Muñoz, L (2000): **Compañía Arrendataria de Tabacos, 1887-1945**, Madrid, p. 239.

categorías, oficios generales, oficios propios de la industria y elaboración manual de cigarrillos, el salario medio conservaba unos valores similares¹⁸. Sin embargo, cuando llevamos este análisis a la mujeres, se observa que son precisamente las empleadas en la confección de puros artesanalmente y las de elaboración de cigarrillos de papel, las que con 29'91 ptas y 28'43 ptas respectivamente, perciben mejores salarios. Se está cotizando en el caso de los puros, un producto de demanda selectiva y con un elevado valor unitario. Así, dentro de esta categoría se debe destacar el oficio de *regazadora de capa*¹⁹ que con un jornal de 36 ptas, estaba tan solo por debajo del capataz, figura exclusivamente reservada para los hombres.

Comentaré a continuación algunos de los oficios mejores retribuidos, así como sus funciones específicas. En la categoría de oficios generales de entre los salarios más elevados, destaca el de Maestro de Fabricación, con 55'50 ptas. Es el operario que está a las órdenes directas del Director – Técnico, debiendo saber preparar y ejecutar cualquier trabajo relacionado con los tipos de cigarros y cigarrillos, siendo a la vez conocedor de todas sus ligas o mezclas y primeras materias. El Capataz con 48'75 ptas, al que no se le exige los conocimientos del maestro de fabricación, pero debe tener dotes de mando y responsabilidad ante la empresa, vigila y da unidad a los trabajos. De los oficios de la industria destacan los Rezagadores, como operarios con la capacidad profesional para realizar labores de escogido y clasificado del tabaco en crudo, en la distintas clases de capa, capote, tripa, etc.; Mojadores que realizan la labor de humedecer o mojar convenientemente el tabaco. En la clasificación de elaboración de puros destacan los salarios de los pureros en sus tres categorías, así como los regazadores de capa, encargados de contar y clasificar el tabaco de capa que ha de ser entregado a los pureros para su elaboración, según calidad y tamaño. Se trata, en fin, de trabajos especializados cuyo aprendizaje es de larga duración y que sus salarios estaban por encima de los de su categoría tanto en las mujeres como en los hombres.

Cuadro VI

Diferencias de género y retribuciones diarias de los trabajadores de la confección del tabaco, Canarias, 1959 (pesetas corrientes).

Categorías	Varones	Mujeres	% V/M
Oficios generales			
Maestro de Fabricación	55,50	00,00	100,00
Capataz	48,75	00,00	100,00
Encargado de Sección	43,50	37,00	14,94
Oficial de 1ª	39,50	33,50	15,18
Oficial de 2ª	37,00	31,50	14,86
Ayudante Especialista	35,50	30,25	14,78
Peón	33,00	28,00	15,15

¹⁸ Para entender el proceso de pérdida de productividad de la labores manuales con respecto a las mecánicas para el periodo 1909-1945, véase Gálvez-Muñoz, L (2000), p. 296. Los trabajadores manuales, administraban su propio tiempo, era un trabajo culificado que se transmitía de padres a hijos. Ayudó a crear una cultura del trabajo donde se era artesano, más que obrero, y la fábrica era considerada como una familia. Sin embargo, los trabajadores mecánicos no se identificaban con esta concepción del tiempo y del lugar de trabajo.

¹⁹ Consiste en el trabajo de clasificar en la fábrica las hojas de capa por tamaño, color y textura. Esta labor era realizada casi exclusivamente por mujeres.

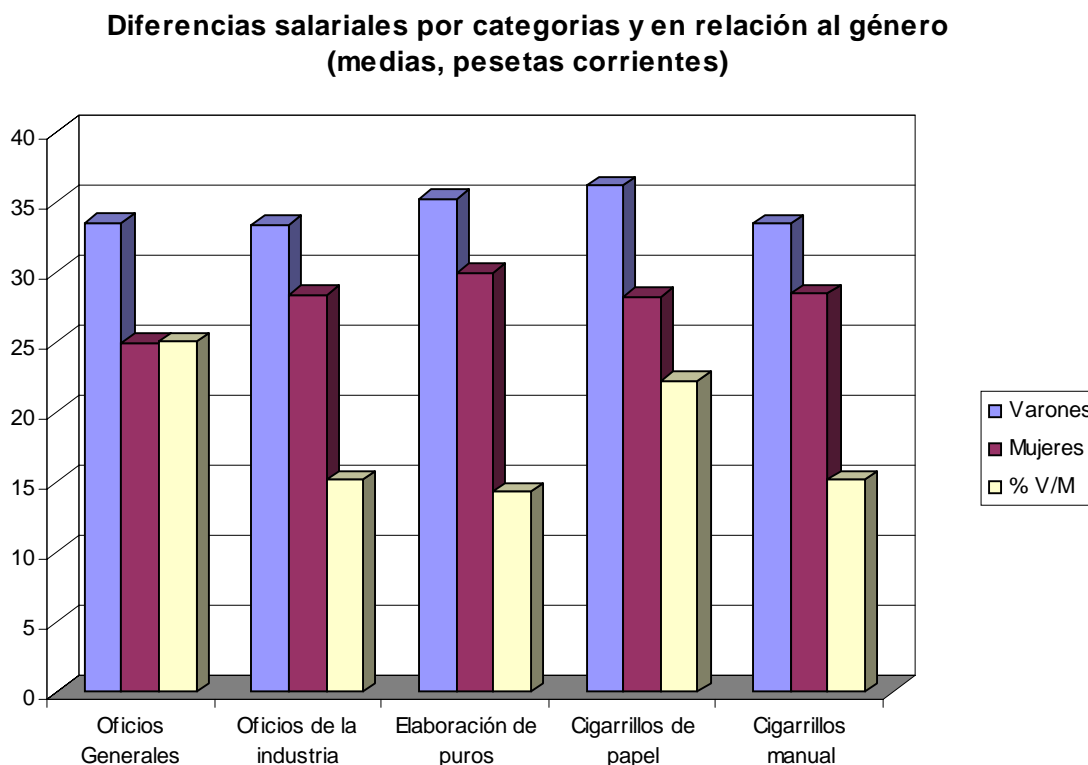
Aprendices 1 año	15,25	13,00	14,75
Segundo año	17,75	15,00	15,49
Tercer año	20,25	17,25	14,81
Cuarto año	22,75	19,25	15,38
Oficios de la industria			
Rezagadores	34,25	29,25	14,59
Ayudantes	33,00	28,00	15,15
Gavilladores	33,00	28,00	15,15
Ayudantes	33,00	28,00	15,15
Gavilladores	33,00	28,00	15,15
Enfardadores	33,00	28,00	15,15
Mojadores	34,25	29,25	14,59
Tendedores	33,00	28,00	15,15
Elaboración de puros			
Pureros de 1ª	38,25	32,50	15,03
Pureros de 2ª	37,00	31,50	14,86
Pureros de 3ª	35,50	30,25	14,78
Regazadores de Capa	42,25	36,00	14,79
Regazadores de Capote	35,50	30,25	14,78
Abridores de Capa	33,00	28,00	15,15
Despalilladores de Capa	34,25	29,25	14,59
Despalilladores de Capote	33,50	28,25	15,67
Despalilladores de tripa	33,00	28,00	15,15
Fileteadores	34,25	29,25	14,59
Anilladores	34,25	29,25	14,59
Encajonadores	35,50	30,25	14,78
Ayudante encajonador	33,00	28,00	15,15
Forradores	33,00	28,00	15,15
Elaboración cigarrillos de papel			
Jefe de máquinas	46,25	00,00	100,00
Maquinista de 1ª	41,00	00,00	100,00
Maquinista de 2ª	38,25	00,00	100,00
Ayudante de máquinas	35,50	00,00	100,00
Auxiliar de máquinas	33,00	28,00	15,15
Cajetilleros de 1ª	34,25	29,25	14,59
Cajetilleros de 2ª	33,00	28,00	15,15
Cartereros de 1ª	34,25	28,00	18,24
Cartereros de 2ª	33,00	28,00	15,15
Empaquetadores	33,00	28,00	15,15
Elaboración manual cigarrillos			
Cigarreros de 1ª	34,25	29,25	14,59
Cigarreros de 2ª	33,50	28,50	14,92
Cartereros	33,00	28,00	15,15
Cajetilleros	33,00	28,00	15,15

Fuente: Elaboración propia a partir de las Reglamentaciones de Trabajo para las Islas Canarias (1959).

En cuanto a las diferencias de género y discriminación salarial (ver Gráfico I) se debe mencionar que fueron las actividades vinculadas con la gestión, la dirección y con la innovación tecnológica, donde se registraban unas mayores diferencias. Las categorías oficios generales con un 25 %, y elaboración mecánica de cigarrillos de papel, con el 22,22 %, son donde concentra la mayor diferencia, a continuación le siguen, los oficios de la industria y la elaboración manual de cigarrillos ambas con el 15,15 % y, por último, donde menos contrastes había era en la elaboración de puros con el 14,28 %. Así, el maestro de fabricación, el capataz, el jefe de máquinas, maquinista de 1ª, maquinista de 2ª y ayudante de máquinas, eran oficios vetados para el sexo

femenino. Como puede observarse en le Cuadro VI, las diferencias salariales en la mayoría de los oficios, iban fluctuando en torno al 15 %.

Gráfico I



IV.- CONCLUSIÓN

Con los Decretos que acompañaron a la Ley de Reglamentaciones de 1944²⁰, el ministerio de Trabajo pudo controlar todo lo referente a salarios hasta 1958. Así, el mercado de trabajo se vació de todas sus funciones en lo que a la asignación de recursos se refiere, ya que los teóricos encargados de desempeñarlas, los representantes sindicales, se limitaban a cumplir con lo reglamentado. La elevación del nivel de vida de los trabajadores mediante la mejora de los salarios reales, hubiera exigido incrementar la productividad y la producción, cuestión muy difícil de ejecutar, debido al alto grado de mediatización que sobre la gestión económica impuso la primacía de la política franquista.

El resultado de la drástica reglamentación del mercado de trabajo en los subsectores agrarios que más aportaron a la economía isleña se debe vincular con las derivaciones que para la economía del archipiélago supuso la política autárquica del primer franquismo. Los fuertes controles y obstáculos impuestos a la actuación del

²⁰ Camps Ruiz, L. M (1985): “Notas sobre el marco legal de la negociación colectiva (1936-1958)”, en *Revista de Trabajo*, 77, enero-marzo, pp. 67-75.

capital extranjero supuso la reducción de la renta de situación, al disminuir el comercio de tránsito y del tráfico internacional por los puertos canarios. Retroceso del capital extranjero, que fue sustituido por capital nacional y por la intervención pública. Las inversiones locales fueron dirigidas hacia el sector agrícola, mediante un control rígido del mercado de trabajo, donde se fijaban salarios al límite de la subsistencia.

El modelo autárquico no fue bien asimilado por los empresarios isleños de tradición puertofranquista. A pesar del exceso de celo en controlar los factores productivos, el del trabajo en el sentido de una mayor atención para el obrero, desde la perspectiva protectora-paternalista no tuvo el éxito deseado. Los niveles de empleo y de bienestar social se redujeron sustancialmente. La emigración de más de 90.000 canarios a Venezuela prueba el fracaso de una política laboral basada en un exceso de reglamentación del mercado de trabajo, cuando el contexto económico internacional exigía una mayor flexibilidad en los procesos de producción.