

régimen, fue un reflejo del progresivo abandono de la utilización de aquellos órganos.

La gran avalancha de estos conflictos en los años 40 son el producto de la falta de información sobre la verdadera función de las Juntas de Conciliación Sindical, en cuanto a la salvaguarda de intereses de los obreros. Obsérvese en los anteriores cuadros el número de casos no resueltos por estas Juntas, por «no avenencia o incomparecencia» de las partes y los remitidos a las Magistraturas de Trabajo. El prescindir del recurso a la conciliación sindical, por parte de la mano de obra agrícola, hará que se cree un «vacío» progresivo entre el aparato burocrático de la Organización Sindical y la realidad social de la época, que tratará de solucionar la Ley de Convenios Colectivos de 1958 y la Ordenanza Laboral del Campo, la cual no será aprobada hasta 1969. A partir de esta normativa la conflictividad laboral campesina se canalizará a través de las Magistraturas de Trabajo lo que supone un impedimento mayor para la resolución de conflictos en el sector agrario, donde la contratación colectiva era difícil de conseguir y donde la asesoría jurídica prácticamente no existía.

### **3.5. El establecimiento de «la libertad» de contratación y «el final» de la ingerencia en las relaciones laborales: Los convenios colectivos y su incidencia en los salarios agrícolas**

La Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958 (73) estableció el derecho a la negociación colectiva, como conse-

---

(73) BOE de 25 de abril de 1958. Véase al efecto todo lo relativo a Convenios y la legislación a que dan lugar la publicación de la Organización Sindical Española: *Convenios Sindicales Colectivos*, Serie Legislatura, Vicesecretaría de Ordenación Social, Gráficas Monteverde, Madrid, 1967.

cuencia de la demanda de una mayor flexibilidad de las condiciones laborales que superasen los mínimos establecidos en las Reglamentaciones del Trabajo, y que en el establecimiento de estas normas tuviesen «*participación directa e inmediata*» los propios interesados, es decir, los empresarios y trabajadores (74).

Anteriormente el Decreto de 8 de junio de 1956 había flexibilizado el régimen de las Reglamentaciones Laborales de 1942, al reconocer a las empresas el derecho a establecer libremente, sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo, condiciones generales superiores a las mínimas garantizadas, siendo, como dice Roberto Carballo (75), *el primer indicio de superación de carácter uniforme de la política social y laboral de la autarquía, indicio que se concretará dos años más tarde en la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales. Los (...) Convenios Colectivos, se quieren nacidos del libre juego de las partes interesadas, a través de un cauce equilibrador de la negociación: el Sindicato Vertical, y con un organismo titular y protector, representante del aparato político del estado para cuestiones laborales, el Ministerio de Trabajo* (76).

Desde la Ley de los Convenios hasta 1963, fecha en que se establece el salario mínimo interprofesional (77), la política laboral en el campo estuvo casi en suspenso, pues todavía seguían teniendo vigencia las Reglamentaciones Agrícolas de 1956. Mientras tanto, en esa época, se firmaron un conjunto de pactos agrícolas en Extremadura que, a pesar de su pretendido nuevo carácter, no se alejaban de las pautas seguidas por las Reglamentaciones puesto que la mayoría de estos convenios tenían un carácter local y en menor medida comarcal, lo que suponía la continuidad en la subdivisión en «áreas de salario».

---

(74) Convenios Colectivos Sindicales, op. cit., pág. 5.

(75) Carballo, Roberto: *Salarios*, en *Crecimiento Económico y Crisis estructural en España (1959-1980)*, AKAL editor, 1981.

(76) Carballo, Roberto: op. cit., págs. 243 y 244.

(77) BOE 19 de enero de 1963, op. cit.

El argumento para justificar que estos acuerdos laborales siguieran teniendo el carácter de locales o comarcales lo explican ciertos ideólogos, como Espinosa Poveda en su libro «Los Convenios Colectivos Sindicales en el Campo», de la siguiente forma: *La variedad de los cultivos, las diferencias existentes entre las distintas comarcas agrícolas (aún dentro de una misma provincia), los rendimientos diversos que se obtienen de las diversas producciones y la desigualdad de los niveles técnicos alcanzados, aconsejaron insistir con especial interés en este aspecto para facilitar la extensión de los convenios al medio local preferentemente (...) La singular estructura de las empresas agrícolas en nuestra Patria, con plantillas muy limitadas de trabajadores permanentes y la misma falta de estabilidad en el empleo de aquellos braceros que tienen la consideración de fijos, elimina casi por completo la posible duda que al amparo de tal criterio pudiera surgir (78)*. El caso es que la mayoría de aquellos que se firmaron en el ámbito agrario hacían coincidir su ámbito de aplicación con el de la localidad. Este aspecto, a veces olvidado, suponía la parcelación de las relaciones laborales, manteniendo el «statu-quo» de la contratación laboral al «uso y costumbre», incidiendo directamente en la desarticulación de los intereses comunes de los obreros agrícolas.

A pesar de la novedad del marco jurídico que imponían los Convenios, tanto las condiciones de trabajo, como la jornada y su remuneración, no cambiaron sustancialmente, y, al igual que las Reglamentaciones, se limitaban a transcribir las normas que debían regir en faenas en el campo a partir de la Ley sobre la Jornada Máxima Legal de 1931, en la que se estableció la jornada de 8 horas. De esta forma lo justifica Espinosa Poveda al reconocer que *la distribución de la jornada queda en las Reglamentaciones Provinciales a discreción del patrono, de acuerdo con la costumbre de la localidad, así como la compensa-*

---

(78) Espinosa Poveda, A.: *Los Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo en el Campo*, en Revista de Estudios Agro-sociales, n.º 29, Oct.-Dic. 1959, pág. 100.

*ción de las horas trabajadas por los obreros fijos y temporeros en número superior a la jornada normal o la recuperación de las horas perdidas por lluvia y otros accidentes atmosféricos (79).*

Desde el 1 de enero de 1959 al 30 de septiembre de 1960 se firmaron en la provincia de Badajoz 16 convenios (80), entre los cuales destaca por su complejidad el de Almendralejo, donde se regula la jornada en función de la dureza o temporalidad del trabajo (en invierno y en verano) y los rendimientos en cada faena agrícola en el ámbito de este municipio, aunque no llega a especificar las primas a la productividad por encima de estas bases. Este convenio también incluye en su base decimoquinta los «incentivos de carácter ideológico» que habían predominado en los años 40 en relación con la productividad en el trabajo agrícola, es decir, *el sometimiento y la obediencia de las normas de producción en cuanto al engrandecimiento de la economía patria. Así los representantes de los productores, conscientes de su obligación en la empresa, y tendiendo a buscar una compensación económica para los mismos que permita un incremento de la productividad que mejore su situación y la de la economía patria, se comprometen a colaborar en el incremento de la producción, a cuyo efecto y a su propuesta, aceptada por la representación económica, se señalan como obligatorios los siguientes rendimientos mínimos en los trabajos que se especifican (81), y que resumimos en la Tabla V.*

Los rendimientos, por tanto, estaban fijados en función de lo que puede considerarse una jornada normal de trabajo a partir de la Ley de la Jornada Máxima Legal de 1931. Sin

---

(79) Espinosa Poveda, A.: op. cit., pág. 22.

(80) En la provincia de Badajoz se firmaron 16 convenios colectivos. El primero de ellos fue el de Lobón, cuya vigencia comenzó a regir a partir del 1 de enero de 1959, y desde esa fecha hasta la entrada en vigor del convenio de Don Benito se firmaron el resto, hasta 16. Casi todos finalizaban en San Miguel de 1960, con prórroga anual salvo este último que finalizaba el 30 de septiembre de 1961.

(81) Convenio Colectivo del Campo de Almendralejo, Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz, n.º 178, de 8 de agosto de 1959.

TABLA V

DE RENDIMIENTOS MINIMOS EN LAS LABORES AGRICOLAS,  
CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE ALMENDRALEJO, 1959

<u>Labores en barbechos y viñas</u>	<u>Otras labores en viñas y olivares</u>
Alza una yunta = 1/2 fanega	Injerto de olivo de 60 pies = 1 peón
Rejillar (sic) con máquina de:	Poda y limpia de 30 pies = 1 peón
- 5 rejas en viña. Una yunta = 4 fanegas	Cogedor de aceituna a vareo: 125 kg/ peón
- 5 rejas en barbecho. Una yunta = 2 fanegas	Cogedor de aceituna a ordeño: 90 kg/ peón
Rodar con rodo cajón:	Injerto de viña de 400 púas 1/2 fanega = 1 peón
- en barbechos junio-septiembre = 4 fane- gas	Descarga de 800 cepas = 1 peón
- en viñas. Una yunta = 4 fanegas	Descubridor y amorillador de 400 cepas = 1 peón
Rodo de una mula = 2 fanegas	Quitar raíces a 850 cepas = 1 peón
Rodar con pala 3 pasadas = 2 fanegas	Vendimiar 100 arrobas = 1 peón
Rodar con la pala 2 pasadas = 4 fanegas	
<i>Siega</i>	
Una cuartilla de trigo o de cebada = 1 peón	
1/2 fanega de garbanzos = 1 peón	

*Fuente:* Convenio Colectivo Sindical para las actividades regladas por la reglamentación de trabajo agrícola-ganadera de esta provincia en la ciudad de Almedralejo (Badajoz). Boleín Oficial de la Provincia, n.º 178, 8 de agosto de 1959, Archivo Biblioteca de la Institución Cultural Santa Ana de Almedralejo.

embargo, las Reglamentaciones contenían un matiz importante de precisar: *que la jornada comienza al dar principio el trabajo en el tajo y termina igualmente en él, sin tener en cuenta los trabajos preparatorios o supletorios, que muchas veces han de verificarse especialmente cuando se utilizan animales de labor* (82). No será hasta la Orden de 26 de octubre de 1956 (83) cuando se vea un avance, al establecer el descuento del tiempo invertido en el camino cuando las fincas se hallen situadas a más de tres

(82) Espinosa Poveda, A.: op. cit., pág. 22.

(83) Orden del Ministerio de Trabajo de 26 de octubre de 1956. BOE 10 de diciembre de 1956, op. cit.

kilómetros de la población, a razón de diez minutos por kilómetro o su compensación en metálico a razón de 0,50 ptas. por kilómetro si el obrero va andando, o a 0,30 ptas. si el empresario facilita las caballerías o carruajes de tracción animal. En el convenio colectivo de Coria (Cáceres) (cláusula 14) puntualiza que si el trabajador tuviera que trasladarse a pie o por medios de la empresa tendrá derecho a un plus de distancia, a razón de una peseta por kilómetro, descontados los dos primeros desde el casco de la población (84). En la provincia de Badajoz, los firmados en Arroyo de San Serván, Don Benito y La Roca de la Sierra, se mantienen los acuerdos sobre la jornada laboral de 8 horas, facultando a la empresa para descontar al obrero las horas que no trabaje. En el caso del de Almendralejo se señala que en las labores de recolección de aceituna y en el cultivo y recolección de las viñas la jornada será de 8 horas, mientras que durante la siega será de 7 horas. En el de Jerez de los Caballeros se estipula que el salario de la siega será de 10 ptas. la hora, en jornada de 7 horas; en el de Oliva de la Frontera se paga a 9 ptas. la hora con la misma duración que el anterior, etc. Es evidente que tampoco existe homogeneidad en cuanto a la duración y distribución de la jornada, ya que esto queda también, como confiesa el propio Espinosa Poveda, *a la discreción del patrono, de acuerdo con la costumbre de la localidad (...), y el distinto carácter de las comarcas españolas, su diverso nivel de vida y costumbres y usos varios quedan reflejados en este medio centenar de convenios, en los que no resulta fácil hallar líneas o directrices uniformes que rebasen el ámbito de una provincia* (85).

El análisis de los convenios colectivos agrarios nos demuestra que a pesar de firmarse en la misma época la

---

(84) Convenio Colectivo Sindical del Trabajo Agrícola, aprobado y suscrito por los representantes de la sección social, y económica de la Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos de Coria. Aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo el 28 de agosto de 1961. Archivo Histórico de Cáceres, Organización Sindical.

(85) Espinosa Poveda: op. cit., pág. 22.

mayoría no responden a un modelo, ni siquiera en las mismas comarcas. Las condiciones e incluso las diferencias salariales y las exigencias en torno a la productividad son distintas de unas zonas a otras, pero también de unos pueblos a otros. Lo que resalta en todos ellos es su incidencia en la regulación de productividad, aunque de diferentes formas, ya fuera por la delimitación de la jornada de trabajo y los tiempos improductivos, la inclusión del jornal/hora sobre todo en épocas de recolección y en las faenas de los cereales, vid y olivo, o también, como habíamos visto, por el establecimiento de los rendimientos mínimos. A pesar de esto, y como apuntábamos, la prevalencia de los intereses de la empresa está presente en el trasfondo de este «cambio» en las relaciones laborales en el campo. El espíritu autoritario en dichas relaciones no se había borrado, y las normas sobre los expedientes de sanción por faltas que pudieran cometer los productores en el trabajo seguían vigentes las de 1954 (86).

Por tanto, la parcelación social que provocan las firmas de estos acuerdos en el campo hace que el sistema continúe siendo favorable a los intereses empresariales, ya que los salarios medios en aquellos pueblos donde no había una regulación colectiva estaban no sólo por encima de los mínimos establecidos, como era la tendencia en los años 60, sino incluso de los acordados en los convenios. Para esto, véase la comparación que hemos realizado en el Cuadro 55 entre las tablas de salarios de 1961, el salario medio de los acordados en la provincia de Badajoz hasta diciembre de 1960 y el salario medio provincial según diferentes categorías, a partir de los datos proporcionados por la Cámara Agraria.

---

(86) Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de diciembre de 1954, sobre Extensión a la totalidad de las empresas de las normas sobre tramitación a seguir por las mismas en los expedientes de sanción por faltas que puedan cometer sus productores en el trabajo, BOE de 2 de enero de 1955.

CUADRO 55

DIFERENCIAS DE SALARIOS PAGADOS EN LAS FAENAS AGRICOLAS EN LA PROVINCIA DE BADAJOZ CON REFERENCIA A LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y TABLAS DE SALARIOS (1961-1962) (1)

Salario medio por comarcas en 1962	En faenas no específicas		Cañán o mulero	Segador a brazo	Pastor	Tractorista
	Obreros fijos	Obreros eventuales				
1.ª Alburquerque .....	38	46	38,4	80	37,5	-
2.ª Mérida .....	43,3	47,5	49,5	98	45	-
3.ª Don Benito .....	50	55	46,6	88,3	45	-
4.ª Puebla de Alcocer ...	47,5	46	50	88	50	67,5
5.ª Herrera del Duque ..	-	80	57	80	-	-
6.ª Badajoz (2) .....	-	-	-	-	-	-
7.ª Almendralejo .....	40,0	40,0	47	85	40	50
8.ª Castuera .....	50,6	48,3	51,3	81,6	48,3	55
9.ª Olivenza .....	40	-	46	73	46	-
10.ª Jerez de los Caballeros .....	47,5	50	45	72,5	45	-
11.ª Llerena .....	39,5	48,75	52,5	75	42,5	-
12.ª Azuaga .....	45,5	45,5	42,7	66,5	42,5	41,6
- Salario medio provincial (1961) .....	44,2	50,7	47,3	80,7	44,2	53,5
- Salario medio en convenio (1959-1960) (3) ..	32,6	40,6	41,0	71,4	35,0	43,4
- Tablas de salarios 7-VI-1961 .....	27,00	34,00	33,4	50	30,5	32

Notas: (1) Hemos agrupado la muestra de pueblos que refleja el Informe-Expediente de la Situación Económico-Social de la Agricultura de Badajoz en 1961 en función de la división comarcal del MAPA.

(2) Este informe no aporta datos sobre la comarca de Badajoz.

(3) Hemos calculado el salario medio de los 12 convenios que se firman en Badajoz desde enero de 1959 a diciembre de 1960.

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe-Expediente sobre «La situación económico-social de la agricultura en la provincia de Badajoz, 1962». Cámara Agraria Provincial, Carpeta 201-6. También a partir del estudio de A. Espinosa Poveda: «Los convenios colectivos sindicales de trabajo en el campo español», Revista de Estudios Agro-sociales n.º 29, 1959.



En términos generales, podemos afirmar que los salarios fijados en los pactos de esta provincia se quedan a la mitad del trayecto entre los contemplados en las tablas salariales aprobadas para 1961 y el jornal medio provincial en casi todas las categorías profesionales consideradas. Llamamos la atención sobre el hecho de que prácticamente ninguno de los salarios reales de las diferentes categorías toma como referencia los aprobados en convenio. A partir de los años 60, el montante de los salarios se sitúa por encima de las normas establecidas, como una expresión de la dinámica en el mercado de trabajo, diferente a las décadas anteriores en las que los jornales pagados eran inferiores a los aprobados en las tablas oficiales.

Aunque tuvieron un impulso inicial considerable, los Convenios en Extremadura, y más en concreto en la provincia de Badajoz, no supusieron la aprobación de topes salariales altos en comparación con otras zonas. Obsérvese en el Cuadro 56 cómo en los Convenios Colectivos de las tres provincias colindantes, los niveles de salarios se sitúan por encima de los de la provincia de Badajoz, salvo en el caso de los segadores a brazo.

En la misma época las provincias vecinas estaban en el inicio del proceso de implantación de los convenios, pero a pesar de esto, y de su bajo número, se ve que los umbrales de salario de donde parten son superiores a los de Badajoz.

Por otro lado, las razones del mayor número de acuerdos laborales en Badajoz en tan corto espacio de tiempo no hay que achacarlas a una mayor presión de los trabajadores agrícolas, sino a la inercia de su implantación masiva en el sector industrial, como dice Maravall: *los convenios surgieron, a pesar de las dificultades jurídicas y político-laborales existentes en el país (...), como importante instrumento de despegue económico. Su nacimiento coincide con el fin de la autarquía. Se justificaban, a ojos empresariales y gubernamentales, como medio de elevar el control de rendimientos de implantación de métodos de racionalización del trabajo y como estímulo a la mejora de la productividad (...)* Por ello,

CUADRO 56

SALARIOS MEDIOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE BADAJOZ, CORDOBA, SEVILLA Y TOLEDO. AÑO 1959

Salario medio por comarcas en 1962	En faenas no específicas		Gañán o mulero	Segador a brazo	Pastor	Tractorista
	Obreros fijos	Obreros eventuales				
Badajoz (12 pueblos) .....	32,6	40,6	41,0	71,4	35,0	43,4
Córdoba (7 pueblos) .....	34,11	42,3	42,4	57,81	40,4	44,5
Sevilla (1 pueblo y una empresa) .....	40	46,3	64,4	64,4	-	40,2
Toledo (4 pueblos) .....	44,8	52,4 (2)	54,1	101,25	46,6	63,2

*Nota:* En gran número de convenios se especifica ptas./hora para una jornada de 7 horas. En Badajoz solía ser de 9,50 ptas./hora, en un pueblo de Córdoba 7,60 ptas./hora. En Córdoba existe un convenio comarcal en Fernán Núñez, donde se fijan los destajos por fanega. Hemos prescindido de él. En Toledo, donde los convenios se especifican salarios para eventuales y según época, los hemos agrupado. En Sevilla hemos agrupado el convenio de una empresa agrícola con los de un pueblo Los Palacios y Villafranca.

*Fuente:* Elaboración a partir de Espinosa Poveda: Los Convenios Colectivos de Trabajo en el Campo, REAS, n.º 29, octubre-diciembre, 1959.

*las cuestiones de mejora de la productividad de tablas de rendimientos, de organización más racional del trabajo, van introduciéndose con una importancia esencial en las negociaciones (87).* Según este analista, uno de los factores que incidieron en el origen de la negociación colectiva fue que las reglamentaciones de trabajo dificultaban extraordinariamente el conocimiento de los niveles de los salarios reales existentes en el país, y, por tanto, no eran útiles para cualquier previsión o planificación económica. La función básica de este tipo de negociación se presentaba como un cauce que pudiera canalizar y controlar el conflicto laboral cada vez más intenso en esa época (88). En

(87) Maravall, J. M.: *Trabajo y conflicto social*, Edicusa, 1968, págs. 160 y ss.

(88) Maravall, J. M., op. cit., pág. 161.

el mismo sentido se expresa A. C. Comin cuando afirma: *los convenios son una de las primeras medidas que pretenden la modernización del capitalismo español. Se trataba con esta ley de racionalizar mínimamente unas relaciones de trabajo, labor que iba mucho más allá de las posibilidades de las reglamentaciones de trabajo y de la estructura sindical vigente, y que en última instancia, las elevaciones en los salarios reales no excedieron nunca en el ámbito nacional los aumentos de productividad. Los obreros y patronos aceptaban unas tablas de rendimientos a cambio de aumentos salariales* (89).

A finales de los años 50, «el vacío sindical» (90), provocado por la falta de protagonismo y de operatividad de la Organización Sindical en la resolución de los conflictos, era una realidad en Extremadura. Efectivamente, la firma de una treintena de concertaciones en la región no podía achacarse únicamente a la acción del campesinado, sino de la inercia o «fiebre de convenios» de la primera época, desencadenada a partir del sector industrial. En el caso de esta región, la mayoría de los acuerdos firmados entre trabajadores y empresarios agrícolas no tenían como referencia los municipios de mayor «presión social». Es cierto que algunos de ellos, caso de los de Don Benito, Lobón, Almendralejo y Villafranca de los Barros en Badajoz, y Coria en Cáceres, eran pactos relativos a una agricultura más capitalizada, por ser zonas de regadío o de Tierra de Barros, pero este no fue el fundamento para que se disparara la firma de aquellos en el resto de localidades.

Es indudable que el cambio de estructuras productivas, provocado por la incidencia de la mecanización, la emigración y la colonización, etc., había incidido en la subida de salarios en la región. Sin embargo, la firma de estos conciertos entre trabajadores y patronos seguía siendo beneficiosa

---

(89) Comin, A. C.: *Los conflictos colectivos en Andalucía*, en Noticias de Andalucía, Edicusa, 1970, pág. 202.

(90) Comin, A. C.: *España del Sur*, Ed. Tecnos, 1965, véase capítulo XVIII dedicado a la «ausencia sindical» y los convenios colectivos.

para los segundos, ya que los emolumentos establecidos por aquellos acuerdos fueron sustancialmente menos elevados que los que se pagaban en las diversas comarcas donde se establecía por la vía del mercado de trabajo, contribuyendo a la continuidad de la diferenciación zonal en contra de la uniformización del salario agrícola.

El establecimiento del salario mínimo interprofesional en 1963 (91), acaba con un período de indefinición y acalla a las voces que venían propugnando un cambio de orientación en la política laboral. En el período comprendido entre 1958 y 1962, las Reglamentaciones de Trabajo seguían sustituyendo el vacío jurídico existente hasta entonces y los convenios suponían solo una parte de la regulación laboral. Dichas Reglamentaciones continuaban siendo las normas de referencia básica para la mayor parte de la actividad productiva y *habían diferenciado, en buena medida, las condiciones de trabajo de cada rama de actividad (...) que ahora se tendía a uniformizar en un punto, el salarial con el salario mínimo interprofesional* (92). El «salario mínimo» establecido en 60 ptas. diarias se mantuvo hasta 1966, año en que subió a 84 y así de forma progresiva; pero las diferentes categorías laborales agrícolas, caso de los obreros fijos, se limitaban a lo que popularmente se llamaba «a cobrar las bases», y el poder adquisitivo de sus jornales seguía sin corresponder al valor del trabajo.

En el Cuadro 57 tratamos de aproximarnos a la no correspondencia entre el salario mínimo interprofesional y la capacidad adquisitiva, a través del cálculo de su valor real para dichas categorías. Así se puede ver cómo la media no corresponde al salario mínimo, y que las diferencias entre los salarios reales de Extremadura y los nacionales se mantiene a todo lo largo del período considerado.

Estas diferencias salariales también se confirman con respecto a las regiones de parecida estructura (caso de Andalu-

---

(91) Decreto de 17 de enero de 1963, op. cit.

(92) Carballo, Roberto: *Salarios*, op. cit., pág. 246.

CUADRO 57

DIFERENCIAS ENTRE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL  
Y LOS SALARIOS REALES EN EXTREMADURA  
Y ESPAÑA (1964-1976)  
(Salario mínimo 1963 = 60 ptas.)

Años	Salario mínimo interprofesional		Salarios reales en Extremadura y España							
	Pesetas	% del año anterior	Obreros fijos		Obreros eventuales		Pastores		Tractoristas	
			Extr.	Esp.	Extr.	Esp.	Extr.	Esp.	Extr.	Esp.
1964	60	-	54,25	64,12	76,56	83,14	50,10	66,33	70,39	96,15
1965	60	-	53,24	63,45	62,61	77,06	48,65	67,16	65,16	98,19
1966	84	40,0	52,27	67,83	66,35	82,88	51,21	72,19	71,89	105,28
1967	96	14,3	62,22	72,20	72,81	84,93	65,76	75,41	79,61	103,87
1968	96	-	63,59	74,66	73,11	87,20	70,00	86,66	80,82	111,86
1969	102	6,3	70,44	81,66	81,24	94,82	80,48	92,02	91,88	116,63
1973	186	19,2	88,20	97,80	105,00	119,60	96,40	112,00	104,50	133,30
1974	225	21,0	96,50	112,70	116,00	135,10	115,40	127,00	110,60	146,20
1975	280	24,4	93,90	112,70	114,60	133,80	107,60	127,70	109,10	145,30
1976	345	23,3	104,00	117,90	125,60	146,40	113,50	137,00	114,70	151,80

*Nota:* Hemos calculado los salarios reales a partir del Índice General del Coste de la Vida del INE, tomando como base 1958 = 100. Nótese que en el anuario de 1963, y monografía del INE: Coste de la Vida: Nuevo sistema de nuevos índices, 1958 = 100, Madrid 1962, se explica la metodología del cambio de la base anterior (1936 = 100).

*Fuente:* Los Salarios en el Campo (1953-1967) y Salarios, precios pagados y precios percibidos (1973-1976), Ministerio de Agricultura, Secretaría General Técnica. INE: Índice General del Coste de la Vida, 1961, 1963, 1968.

cía y La Mancha) e incluso a otras regiones agrarias. Para ver éstas también presentamos al efecto el Cuadro 58.

Se puede decir que los jornales de todas las categorías profesionales agrarias extremeñas mantienen un mayor distanciamiento del salario mínimo establecido que las nacionales. A «grosso modo», los salarios reales en Extremadura tienen un retraso en comparación con estos de 4 a 5 años, aunque después de la crisis de los 70 las distancias se acortan.

EVOLUCION DE LOS SALARIOS REALES AGRICOLAS EN EXTREMADURA Y EN ALGUNAS REGIONES ESPAÑOLAS (1964-1976)

Regiones (1)	Obreros fijos		Obreros eventuales		Pastores		Vaqueros o porqueros		Tractoristas	
	1964	1976	1964	1976	1964	1976	1964	1976	1964	1976
Andalucía Occ. ....	62,17	122,66	56,14	146,76	65,90	129,29	61,70	117,56	74,43	127,90
Andalucía Oriental ..	74,26	103,65	70,17	129,22	65,90	104,09	67,00	113,59	87,79	122,61
Castilla La Nueva ...	70,90	122,92	69,06	145,25	66,64	137,81	64,14	143,56	73,07	144,54
Galicia .....	58,21	103,54	69,28	153,58	49,26	-	47,28	113,59	82,37	140,00
<b>Extremadura .....</b>	<b>54,25</b>	<b>104,00</b>	<b>76,56</b>	<b>125,61</b>	<b>50,10</b>	<b>113,53</b>	<b>51,36</b>	<b>112,00</b>	<b>70,39</b>	<b>114,70</b>
<b>España .....</b>	<b>64,12</b>	<b>117,87</b>	<b>83,14</b>	<b>146,37</b>	<b>66,33</b>	<b>137,03</b>	<b>68,60</b>	<b>133,33</b>	<b>96,15</b>	<b>151,78</b>

Nota: (1) Los salarios están calculados en función de la media ponderada de las catorce regiones consideradas por el Ministerio de Agricultura a partir de 1964. A partir de 1973 el Ministerio sólo consideraba 11 regiones agrarias, donde la región de Castilla La Nueva se equiparaba a la del Centro.

Fuente: Las mismas que el Cuadro 60.

Acusándose mayor desfase entre los obreros eventuales y tractoristas (93).

Estos datos nos muestran que la capacidad adquisitiva de los obreros extremeños también se encuentran por debajo de las regiones con gran componente de población activa agraria, y no precisamente de igual estructura, caso de Galicia y Andalucía Oriental. En casi todas las categorías consideradas, tanto en 1964 como en 1976, los jornales agrícolas en Extremadura eran inferiores, y, en cierta forma, semejantes a los de Galicia, si bien puede haber la excepción de los obreros eventuales y vaqueros en 1964.

En general, como lo confirma J. Anlló Vázquez, para esta época *el nivel general de salarios agrícolas de las distintas categorías ha registrado fuertes aumentos debidos, por una parte, a las presiones sociales, y por otra, al éxodo rural masivo que encareció la oferta de mano de obra en las zonas rurales* (94), pero en Extremadura esas fuertes subidas siempre estuvieron por debajo de la media nacional, ocupando el furgón de cola hasta los años 70. Otros autores, como J. L. García Delgado y S. Roldán, también confirman el incremento salarial en el sector primario en esta época (95). La puesta en marcha de los convenios colectivos y el salario mínimo, desde el punto de vista jurídico-formal, marcaban la nueva política laboral en el terreno agrícola, tratando de dar un tinte de modernidad a las formas de contratación y remuneración en las faenas del

---

(93) A partir de 1973, la Secretaría General Técnica del Ministerio de Agricultura recoge datos sobre salarios de vendimiadores y regadores en el ámbito regional y, sin embargo, no los recoge en el nacional. Ya a partir de 1975 no toma en cuenta los relativos a la categoría de vendimiador.

(94) Anlló Vázquez, J.: *Estructuras y problemas del campo español*, Ed. Cuadernos para el Diálogo, op. cit., pág. 172.

(95) García Delgado, J. L. y S. Roldán López: *Contribución al análisis de la crisis de la agricultura tradicional en España: Los cambios decisivos en la última década*, en *La España de los años 70*, Tomo I: La Economía, Ed. Moneda y Crédito, págs. 296 y 298.

campo. Como explica R. Carballo (96), el establecimiento del salario mínimo venía a corroborar la política de monetarización de los salarios en la agricultura y la destrucción de las formas de carácter capitalista. No obstante, no en todas las regiones ocurrió lo mismo, en la región extremeña el grado de monetarización de los pagos padecía un considerable retraso, entre otras razones porque las prácticas de autoconsumo en las zonas rurales y la pervivencia de los «usos y costumbres» en las maneras de remunerar todavía estaban muy arraigados.

Si la tendencia en general iba guiada hacia la monetarización, como signo de modernización de las relaciones laborales, algo parecido ocurría con la contratación y sus condiciones. Ya habíamos visto cómo la pretensión de luchar contra el paro en el campo databa de la legislación de la II República con la articulación de una política de empleo controlado y obligatorio. Esta política fue continuada por el Estado nacional-sindicalista con una legislación relativa a la ocupación de trabajadores en las grandes fincas (como explicábamos en el primer apartado de este capítulo) que afectaba, principalmente, a las provincias andaluzas, extremeñas y manchegas (97). Todas estas disposiciones quedaban derogadas por el Decreto de 23 de noviembre de 1962, por el que se establecían medidas preliminares al I Plan de Desarrollo, y la Orden de 15 de marzo de 1963 que lo desarrolló, en la que se intentaba eliminar toda imposición del poder público en cuanto al «empleo forzoso», estableciéndose la libertad de contratación por consenso en relaciones laborales entre patronos y obreros (98), aunque dichas relaciones en la realidad se basaban en el principio de la imposición por parte de los

---

(96) Carballo, Roberto: op. cit., pág. 246.

(97) Recuérdese el Decreto de 25 de marzo de 1955 (BOE 14 y 15 de marzo de 1955) y la Orden de 30 de abril, 1 de julio de 1955, y 9 de marzo de 1956, op. cit.

(98) Decreto de 23 de noviembre de 1962. BOE 23 de marzo y 6 de abril de 1963.



propietarios. Lo cierto es que el empleador, según el artículo 15 de la Ordenanza General del Campo, guarda su toda la responsabilidad y poder directivo, como lo confirma De la Villa Gil: *el poder directivo del empleador agrícola es, por supuesto, un poder «ex lege», imprescindible, indisponible e intransferible, otorgado por el Estado a su titular, para la consecución de fines privados (generalmente lucrativos, Declaración VII-4 y XI-4-6 del Fuero del Trabajo) y públicos (bien común, producción adecuada Declaración XI-1 del Fuero del Trabajo y art. 26 del Fuero de los Españoles).* Parafraseando a este autor, el poder de dirección del empleador agrícola, se manifiesta de una triple forma en dicha Ordenanza (99):

- a) En los deberes del trabajador (art. 50): *Es deber del trabajador cumplir los reglamentos de trabajo, así como las órdenes e instrucciones del jefe de la empresa, de los encargados o representantes de éste, y de los elementos del personal de la misma que les asistan.*
- b) En la alteración unilateral de las condiciones de la prestación personal de trabajo, como se refleja en el artículo 58: *El personal eventual, cesará por libre determinación del empresario, si bien habrá que preavisar con dos días de antelación, cuando lleve trabajando quince días, por lo menos, ininterrumpidamente.* Esta discrecionalidad para el caso de los trabajadores eventuales también se traduce en el tema de los traslados, que pueden ser convenidos por las partes o *a conveniencia de la empresa*, como se expresa en los artículos 41, 42 y 43 de la Ordenanza.
- c) En la dimensión disciplinaria y premial, con respecto a la catalogación de faltas en leves, graves y muy graves; la Ordenanza otorga un poder casi omnímodo al empleador, como se refleja en el contenido de los artículos del 106 al 112.

---

(99) De la Villa Gil, L. E.: op. cit., pág. 71.

No es éste el lugar para un estudio sociojurídico de las consecuencias de la Ordenanza General del Campo, pero diremos que la realidad social del campesinado era más compleja que el ámbito de protección que delimitaba esta normativa. En el caso de Extremadura, a pesar de que los jornales se incrementaron, las condiciones del trabajo agrícola siguieron siendo difíciles, ya que si en muchos casos se respetaba el salario mínimo y las pagas en Julio y Navidad, el resto de dicha normativa quedaba a voluntad de los empresarios. De esta forma, la Ordenanza Laboral, que vino a poner «orden» en la gran diversidad de situaciones en cuanto a los salarios (que ya la Ley del salario mínimo había intentado), seguía legitimando en la práctica las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas.

Concluiremos diciendo que las Reglamentaciones del Trabajo de 1948 y 1956, los Convenios Colectivos a partir de 1958, el establecimiento del Salario Mínimo Interprofesional en 1963 y la Ordenanza del Trabajo del Campo de 1969, no lograron erradicar totalmente las formas tradicionales de remuneración todavía en práctica en Extremadura. La pretensión por parte de la Ordenanza, de imponerse a los «usos y costumbres» en la contratación, como así lo especifica su artículo 5.º, no fue definitiva. El titular de la revista *Tría*, citado por L. E. de la Villa Gil: «*¡Hemos acabado con la sanmiguelada!*» (100), no tenía plena vigencia en la región extremeña, donde los patronos agrícolas seguían valiéndose de formas de contratación y remuneración de tipo precapitalista, ya bien entrados los años 70.

---

(100) Cita en la revista *Tria*, recogida por L. E. de la Villa Gil, op. cit., pág. 164.

