

# NO ES CIUDAD PARA VAGOS: DISCIPLINA Y DESOBEDIENCIA LABORAL EN MADRID (1962-1977)

Diego Latorre Manglano

Universidad Complutense de Madrid

diegolat@ucm.es

<https://orcid.org/0000-0003-2721-2591>

## Introducción. Justificación y relevancia del tema

A pesar de que con el cambio de siglo los estudios históricos sobre la clase obrera durante el franquismo han ganado una enorme relevancia por su indudable calidad, todavía arrastran sobre sus espaldas la losa de identificar a la clase con el movimiento obrero organizado. Aunque ya hace más de medio siglo desde que se publicó *La formación de la clase obrera en Inglaterra* y las referencias a esta obra son constantes, todavía escasean los estudios que aborden las transformaciones sufridas por la clase obrera durante la dictadura atendiendo a la propia experiencia de los sujetos que la conforman y no solo a los sindicatos de clase. La antropología de James Scott también ha supuesto un revulsivo para la literatura histórica sobre la dictadura. Sus temas y perspectivas novedosas unidas a la continuidad del enfoque «desde abajo» del historiador marxista británico han favorecido la aparición de nuevos estudios de gran interés y originalidad como los de Óscar Rodríguez Barreira o los de Ana Cabana Iglesia.<sup>1</sup> La desobediencia e indisciplina de los trabajadores se traduce en un desafío a las relaciones de poder construidas en el entorno fabril que nos conectan necesariamente con la

obra de Scott. Las resistencias individuales de las que nos habla el antropólogo norteamericano actúan en este caso como un elemento de subversión al trabajo asalariado en sí y como una respuesta contra el agotamiento que suponen unos ritmos de producción extenuantes. Pero al mismo tiempo nos permiten prestar atención a los trabajadores como sujetos autónomos más allá de su participación o no en organizaciones colectivas y con capacidad de elaborar unos significados respecto a su posición social –lo que nos conecta con Thompson.

El concepto de resistencia formulado por James Scott es útil en este contexto, pero no podemos caer en sostener que estas resistencias individuales suponían algún tipo de lucha antifranquista. No son más que lo que los trabajadores hacen entre huelga y huelga para defender sus intereses de la mejor manera.<sup>2</sup> Aquí no se pretende enarbolar un relato de lucha política contra la dictadura y por la democracia, pero sí se puede apreciar un desafío más o menos consciente contra el trabajo asalariado, o al menos contra sus expresiones más dañinas, sustentado por las relaciones de poder fabriles y por la legislación laboral franquista. Este desafío se construye en un doble sentido y es por eso por lo que señalo la cuestión de la mayor o

menor conciencia del sujeto desafiante. Puede ser fruto de un rechazo voluntario y consciente o de un defecto provocado por la fatiga causada por unos ritmos impuestos y demasiado exigentes.<sup>3</sup> La diferencia no es menor, pero el resultado es el mismo, la defensa de la salud frente a una tensión provocada por estirar en exceso las relaciones de dominación. También es necesario atender tanto a la intención detrás del acto como a la dirección del daño provocado. Un acto solo puede considerarse una forma de «resistencia de clases bajas» si es de abajo a arriba —ejecutado por un subalterno contra un poderoso— y si la intención es la de subvertir una injusticia concreta —o al menos así se reviste en la forma y en el discurso.<sup>4</sup>

Por tanto, el objetivo de este artículo es el de analizar las formas de protesta individual al margen de formas organizadas de acción colectiva y las relaciones que se establecen entre el movimiento obrero y estos trabajadores que protestaban. Al mismo tiempo se pretende abordar el concepto de resistencia individual de una forma crítica atendiendo a sus posibles relaciones con formas de acción colectiva. Es por ello por lo que es necesario prestar atención al análisis de las conexiones entre todos estos comportamientos de desobediencia e indisciplina cotidiana de los trabajadores y el movimiento obrero — especialmente a través de los despachos de abogados laboristas y los enlaces sindicales. Sobre todo en un contexto de dictadura que nos dificulta especialmente saber qué era organizado y qué espontáneo debido a una serie de características propias de la militancia clandestina.

Con este objetivo, me he centrado en las formas de desobediencia llevadas a cabo por los trabajadores metalúrgicos madrileños en los años que van desde 1962 a 1977. Madrid, junto con Cataluña y el País Vasco, fue una de las regiones más desarrolladas económica e industrialmente. Además, era uno de los ob-

jetivos preferentes de las masivas migraciones interiores de la década de los sesenta y los setenta. Los migrantes que llegaban a la capital no solo engrosaban los barrios periféricos y mal acondicionados de la ciudad, sino que también lo hacían con las fábricas y ampliaban la mano de obra disponible para los empresarios madrileños. La población total de la región casi se duplicó entre 1950 y 1970 y la población activa pasó de 761.700 trabajadores a 1.345.400 en el mismo periodo.<sup>5</sup> La metalurgia, junto con la construcción, era el sector que más mano de obra asalariada registraba en la ciudad y la actividad industrial más potente. Más de la mitad de los trabajadores industriales madrileños desempeñaban su trabajo en este ámbito.<sup>6</sup> Además, las fábricas dedicadas a estas tareas eran las más conflictivas de la ciudad. En 1967 los datos del Ministerio de Trabajo revelaban que el 84% de las alteraciones de ese año se produjeron en el metal.<sup>7</sup>

En cuanto a la relación de fuentes, este trabajo ha sido posible gracias a los fondos disponibles en la Fundación 1º de Mayo de CCOO y en el Archivo Histórico del PCE. En el primero he podido consultar los recursos a la Magistratura del Trabajo disponibles en los fondos del despacho de María Luisa Suárez, las entrevistas realizadas y grabadas a militantes de CCOO, los Reglamentos de Régimen Interior de diferentes empresas y las publicaciones periódicas publicadas por los despachos laboristas. El segundo me ha sido de utilidad para relacionar la conflictividad individual con el movimiento obrero gracias a toda una serie de informes internos y panfletos disponibles en el Fondo del Movimiento Obrero.

La documentación esencial, sin la cual este trabajo no hubiese sido posible, es la del despacho laborista de María Luisa Suárez. Este despacho recoge toda una serie de recursos judiciales a la Magistratura de Trabajo y al Ministerio de Trabajo que me han permitido

acercarme a las disputas internas entre trabajadores y patrones por motivos tan variados como la falta de rendimiento o el impago de la Seguridad Social. Si bien el Archivo Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo también dispone de los fondos de los despachos de Jaime Sartorius, Manolo López y Cristina Almeida, la elección del de María Luisa Suárez se ha visto motivada por la gran proporción de recursos laborales en comparación con otros de tipo político como los pertenecientes al Tribunal de Orden Público. Además, mientras que el inventario de este despacho recoge unos dos mil casos, yo me he limitado a la revisión exclusiva de 864 por motivos principalmente cronológicos, aquellos disponibles entre la caja I y la 22. Dentro de estos centenares de casos no todos son cuestiones laborales –aunque sí la gran mayoría– ni mucho menos pertenecen al sector del metal –mayoritario junto con el de la construcción. Los recursos laborales de trabajadores del metal disponibles en estas cajas se acotan a 150 carpetas que suponen el 17,36% de los casos, una cifra muy considerable si atendemos a que no todos son fondos laborales y al gran número de sectores presentes. Pero de nuevo, de estos 150 casos no todos tienen interés para mi objeto de estudio. De hecho, la mayoría solo incluyen la carta de despido o un formulario modélico de recurso a la Magistratura de Trabajo. Para analizar las formas de resistencia laborales debemos conocer las intenciones que se encuentran detrás de la acción. Por tanto, es necesario que en los recursos aparezcan los motivos de la sanción, la defensa del trabajador o la petición obrera en torno a una determinada cuestión. Finalmente, el estudio cualitativo y en profundidad se ha limitado a 60 de estos 150 casos que sí que aportaban información lo suficientemente detallada como para poder sacar ciertas conclusiones.

El artículo se divide en tres apartados principales. En primer lugar, se aborda la cuestión de

las resistencias individuales atendiendo tanto a sus prácticas como a los discursos que las revisten y las intentan legitimar. Además, se ha establecido una división interna en cuatro grupos que, si bien es artificial y compleja por la heterogeneidad de formas de desobediencia, también nos es de gran utilidad para comprender mejor un fenómeno con límites poco definidos. En segundo lugar, se analizan las relaciones entre estas formas de conflictividad aparentemente individuales e informales y la actividad de base del movimiento obrero organizado con el principal objetivo de complejizar el concepto de resistencias individuales atendiendo a posibles vinculaciones con dinámicas de participación colectivas. Aquí he prestado atención exclusivamente a CCOO –y, necesariamente, al PCE– por la posición de protagonismo que tenía dentro del movimiento obrero metalúrgico madrileño. Por último, el artículo se cierra con unas conclusiones que recogen las principales ideas del texto junto con una serie de preocupaciones que se abren y esperamos que den pie a una línea de investigación más amplia.

### Obreros entre la disciplina y la desobediencia

La disciplina es un elemento indispensable en las relaciones laborales. Pero no es un elemento neutral. Como plantea José Sierra Álvarez, es «una pura y arbitraria *relación de poder*, y la habituación al trabajador, su producto, no es otra cosa, en ese marco, que el resultado de una simple coerción».<sup>8</sup> Por lo tanto, la relación jerárquica entre el jefe y el subordinado, entre el obrero y el patrón, tiene que ser un elemento respetado por todos los niveles de la cadena para el correcto desarrollo de la empresa. Con la Guerra Civil se impuso una dictadura que trajo una falta de derechos y libertades en todos los ámbitos. En el aspecto laboral, el control del trabajo por el capital se reforzó gracias a la ilegalización de derechos como el de huelga o el de asociación en sindicatos ajenos al

aparato del Estado y gracias a la represión del movimiento obrero organizado. Pero al mismo tiempo, el carácter corporativista del régimen abrió vías para las reclamaciones de los trabajadores. Partiendo de una concepción de España «como unidad de destino» basada «en la hermandad de todos sus elementos» se desarrollaron una serie de herramientas para que en los conflictos laborales fuesen los organismos estatales los que mediasen.<sup>9</sup> Es en esta tensión entre represión y paternalismo, entre verticalidad y unidad nacional, donde surgieron en gran medida respuestas obreras individuales contra un nivel de explotación o una situación injusta que consideraban demasiado descarado para seguir aguantando. Además, en la década de los sesenta el «milagro económico español» se levantó sobre los hombros de la clase trabajadora. Por lo que la presión sobre los trabajadores industriales y sus ritmos de trabajo solían ser extenuantes. El aumento del consumo fue posible gracias a la realización de largas jornadas a través del recurso de las horas extras y de la generalización del pluriempleo, el crecimiento de los sueldos dependió en gran medida del aumento de los ritmos de trabajo y los salarios base siempre se mantuvieron por debajo del crecimiento del beneficio empresarial y del aumento del coste de la vida.<sup>10</sup> Esta problemática no era ajena al movimiento obrero de la época y la revista *Gaceta de Derecho Social*, editada por los abogados laboristas del PCE, publicaba un artículo sobre «Poder de compra y nivel de vida» donde se avisaba de que cobrar más a final de mes no suponía un aumento salarial: «muchas veces, se cobra más a fin de mes, porque se intensifica el esfuerzo (destajos, primas) o porque se aumenta el número de horas (horas extraordinarias). Ambos métodos son todo lo contrario de los aumentos salariales».<sup>11</sup> También en una carta de la Comisión Obrera Provincial del Metal dirigida a los metalúrgicos madrileños se manifestaba el despropósito de

hablar de «milagro español» mientras que gran parte de los trabajadores seguían «condenados» al hambre y a la ruina.<sup>12</sup>

Pero esta situación no solo generó tensiones y conflictos por parte del movimiento obrero organizado, sino que los propios trabajadores desarrollaron estrategias individuales como forma de rechazo —más o menos consciente— y como forma de supervivencia. El término de «conflicto individual» es empleado en la propia terminología jurídica del régimen para referirse a disputas entre trabajadores y patrones. Una de las funciones establecidas para la OSE en el artículo 16 de la Ley de Bases de la Organización Sindical de 1940 era la de «procurar la conciliación en los conflictos individuales de trabajo como trámite previo y obligatorio a la intervención de la Magistratura de Trabajo».<sup>13</sup> Se asumía el riesgo de esta posible situación y se permitía su canalización siempre y cuando fuese a través de la mediación estatal mediante las Magistraturas de Trabajo o los mecanismos provistos por la OSE. Pero, como veremos más adelante, el conflicto individual no solo siguió vías institucionales. Este fenómeno también podría entenderse como una forma de resistencia fruto de una estructura de oportunidad muy limitada en la que la protesta colectiva estaba prohibida y perseguida penalmente. Unas prácticas defensivas empleadas por los trabajadores de forma recurrente debido a su menor riesgo represivo y a que no era necesaria una organización previa.

Gracias a los recursos a la Magistratura de Trabajo y a documentos internos y externos del movimiento obrero antifranquista he podido agrupar estos comportamientos en cuatro categorías: disminución voluntaria del rendimiento; hurtos; desobediencia, insultos y amenazas; y recursos a vías legales. La diferenciación a veces es compleja, y es habitual que en un mismo expediente se den formas variadas, por lo que asumo que su agrupación en cate-

gorías es artificial pero no por ello es menos exhaustiva. Por ejemplo, es muy común que en un despido por absentismo laboral se alegue también desobediencia, pero, aun así, creo que es una división que permite un acercamiento lo suficientemente minucioso y que nos es útil de cara a entender mejor estas prácticas tan cotidianas y al mismo tiempo tan olvidadas por la mayoría de los historiadores.

La disminución voluntaria del rendimiento y el absentismo aparecen como prácticas bastante habituales en las fábricas metalúrgicas madrileñas de estos años. Este es un motivo de honda preocupación para los patronos porque en el sistema de producción en cadena fordista un solo trabajador tenía la capacidad de paralizar o ralentizar gran parte de la producción de una fábrica. Así se evidencia en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo en el que el absentismo aparece como causa justificada de despido con motivo de «las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo» y de «la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo».<sup>14</sup> En relación con la interpretación que haga el trabajador sobre su disminución del rendimiento, podemos diferenciar entre el absentismo como «autodefensa» y desafío o el absentismo como estrategia de supervivencia. La práctica es similar pero las implicaciones, la forma y los discursos de los que se reviste son muy diferentes.

En el primer caso es necesario que el individuo haga una lectura política de rechazo al trabajo en sí o a una forma de explotación determinada. Esto es más común dentro de organizaciones clandestinas o entre personas con actividad militante. José Babiano recoge el testimonio de Víctor Díaz Cardiel sobre este asunto. Este militante comunista menciona que «la gente se perdía en los wáteres y había que ir a buscarles para que volviesen al trabajo. Los carpinteros se tumbaban debajo de los vagones.

Se cumplía lo mínimo imprescindible [...]. Era una forma de autodefensa».<sup>15</sup> Un comunicado del PCE, sin fecha, alentaba el trabajo lento en la fábrica de Pegaso «exigiendo la abolición del sistema Bedaux, por ser antihumano».<sup>16</sup> Pero en los círculos aparentemente no militantes también se pueden apreciar formas de absentismo como desafío en aquellos casos en los que el despido justificado por la disminución del rendimiento motiva la desobediencia del despido. Un trabajador de la empresa ESTRELA S.L. fue despedido por negarse a recuperar las faltas de asistencia injustificadas al trabajo, a pesar de los reiterados avisos.<sup>17</sup> Un caso parecido tuvo lugar en Compañía Industrial de Generadores S.A. El expedientado fue despedido porque cuando la empresa le solicitó que recuperara las horas perdidas «se negó a dicho acuerdo llegando a amenazar, ante testigos, con la publicación «en la prensa del jueves, y ustedes se enterarán...»».<sup>18</sup> Por tanto, vemos como los trabajadores no aceptaron el castigo por disminuir su productividad y complementaron su desafío contra el trabajo con la insistencia en su postura y con amenazas a los superiores.

El segundo caso, el absentismo como estrategia de supervivencia, tampoco se escapa al movimiento obrero organizado, y en un artículo sobre «El absentismo», aparecido en la revista laboralista *Gaceta de Derecho Social*, se explicaba este fenómeno como la consecuencia inevitable de las largas y duras jornadas de trabajo propias del modelo fordista español.<sup>19</sup> En el mundo laboral este agotamiento generaba toda una serie de tensiones antidisciplinarias. El recurso de un grupo de trabajadores de CHRYSLER ESPAÑA S.A. de noviembre de 1971 nos permite ver la situación a la que se enfrentaban gran parte de los metalúrgicos por la descripción que hacen de su trabajo para solicitar la condición de peligrosidad, penosidad y toxicidad al Ministerio de Trabajo: traslado a pulso de piezas de hasta 56 kilos, manipulación

de materiales tóxicos, presencia de enormes cantidades de polvo en el puesto de trabajo, etc.<sup>20</sup> Por tanto, las prácticas de supervivencia eran muy variadas e iban desde trabajar en una empresa mientras se tenía solicitada la baja por incapacidad transitoria en otra —y así ganar más dinero con menos esfuerzo— a intentar evitar un trabajo desagradable solicitando una semana de Ejercicios Espirituales a la Diócesis de Madrid.<sup>21</sup> Otro ejemplo es el de una trabajadora que justifica la caída de su rendimiento porque «la máquina donde trabaja le produce alergia, congoja y ganas de llorar». Esta reclamación nos devuelve a la idea de James Scott de que los dominados suelen recurrir al discurso impuesto por las élites en su beneficio propio. Esta trabajadora podría estar haciendo uso de un discurso de género de mujer débil para intentar librarse de un trabajo desagradable —especialmente cuando este tipo de justificaciones no se pueden encontrar en el caso de los trabajadores masculinos del sector.<sup>22</sup> Pero también existen casos en los que los propios protagonistas explican que la disminución del rendimiento era consciente y defensivo para evitar poner en riesgo su salud. Unos trabajadores de CHRYSLER ESPAÑA S.A. acordaron «que no llegando al tope, podríamos aguantar algo más sin dar la salud». Doroteo Peinado comenta cómo cuando él llegó a la fábrica de Pegaso se le avisó de que no hacía falta que hiciese demasiada producción porque en su sección no había cronómetro, y José Luis Villalta reconoce que podía trabajar sobre mínimos porque al no tener responsabilidades familiares no necesitaba más.<sup>23</sup>

La desobediencia, los insultos y las amenazas suelen evidenciar una situación de hartazgo por parte de las personas que los profieren. Los discursos ocultos de los dominados están cargados de descalificaciones de todo tipo contra sus superiores, que no suelen reflejarse en el ámbito público. En el espacio privado, en

redes de socialización en las que los individuos se encuentran entre los suyos, se abre paso un discurso oculto a las espaldas del poder que mediante burlas e insultos puede generar una vía de escape. Pero cuando la tensión es demasiado fuerte y los poderosos se sobrepasan en su dominación, el discurso oculto se traslada al espacio público con impredecibles consecuencias. En agosto de 1972, un trabajador era despedido por «blasfemias contra Dios y la Sagrada Forma» y por utilizar todo tipo de insultos contra el director de la empresa como «gilipollas» o «payaso». Su recurso a la Magistratura de Trabajo contra este despido nos permite ver los motivos de hartazgo que le llevaron a esta explosión de sinceridad. Alegaba que la empresa no le pagaba las dietas, el plus de peligrosidad ni las horas extras. Seguramente este trabajador ya insultaba al director a sus espaldas, en espacios que consideraba seguros, pero es al estallar cuando el discurso oculto se convierte en público. Cosa que, por supuesto, el director no tiene intención de permitir.<sup>24</sup>

El enfado como forma de mostrar hostilidad hacia algo no solo muestra ira e irracionalidad porque las formas sean abruptas, pues si prestamos atención podemos ver cómo los trabajadores hartos y enfadados están articulando una situación de injusticia, una víctima —ellos— y un culpable contra el que dirigen su enfado. En el Archivo Histórico del PCE se encuentra un informe que «un camarada» enviaba al Partido sobre un motín espontáneo que tuvo lugar en el comedor de la factoría de Villaverde de la empresa Manufacturas Metálicas Madrileñas el 28 de febrero de 1964. El militante comunista informaba de cómo los trabajadores se quejaban porque se les servía comida en mal estado de manera continuada y arremetieron contra sus superiores al grito de «sinvergüenzas», «ladrones», «chupones», «cornudo» y «hubo alguno que le dio con un bocadillo en la boca». Estas agresiones no fueron espasmódicas, sino

que detrás se estaba articulando todo un significado de la protesta. Los obreros exigían su derecho a una comida digna garantizada por la empresa y además legitimaban su enfado mediante cuestiones más amplias como la escasa representatividad que les merecía el Sindicato Vertical insinuando la venta de sus representantes al contratista del comedor.<sup>25</sup>

Los casos de hurto fueron mucho menos comunes, o al menos dejaron menos huella. Seguramente porque muchos de los materiales que pasaban por las manos de los obreros metalúrgicos no eran susceptibles de ser robados por su gran tamaño y su poco valor en relación con su peso, y además el riesgo podía ser demasiado elevado en comparación con el potencial beneficio. Pero aun así sí que hubo comportamientos de este tipo. Un trabajador, en diciembre de 1971, era expedientado por robar un bote de pintura. Ya había sido amonestado unos meses antes por continuadas faltas de asistencia y a partir del robo su productividad en el trabajo empezó a disminuir. Por este motivo se le dieron varios toques de atención hasta que unos pocos meses después fue despedido. Fue tras el despido cuando alegó que la empresa no le estaba pagando la Seguridad Social.<sup>26</sup> Este ejemplo nos sirve para ver cómo en un gran número de ocasiones las tensiones entre trabajadores y la dirección tienen diversas proyecciones ¿Pudo suponer su disminución de la producción un desafío tras ser amonestado por el hurto, o el hurto una revancha porque no le estaban pagando la cuota de la Seguridad Social que le correspondía? No podemos saberlo, pero sí que podemos apreciar cómo la tensión entre capital y trabajo se traslada al día a día del mundo laboral de múltiples formas. Víctor Díaz Cardiel recuerda que cuando trabajaba en la fábrica de la Euskalduna de Villaverde era habitual que los vigilantes sorprendiesen a operarios sacando a escondidas en sus tarteras pedazos de chapa, cobre o tornillos para

revenderlos como chatarra, y Doroteo Peinado recuerda que en su fábrica llegaron a poner trampas para pillar a los que robaban algo y así poder despedirlos.<sup>27</sup>

Los recursos a las vías institucionales son la forma de resistencia individual que más rastro documental han dejado. El corporativismo franquista supuso la creación de una serie de instituciones estatales que buscaban canalizar la protesta de los trabajadores y controlar su negociación con los empresarios en oposición a la idea marxista de la lucha de clases. Aun así, esto no suponía que ambas partes estuviesen en igualdad de condiciones, pues los propietarios tenían mayor capacidad de intervención sobre el poder legislativo, mayor control de la Organización Sindical Española y la posibilidad de integrarse en organismos autónomos como las Cámaras Oficiales de Comercio e Industria.<sup>28</sup> Además, las vías legales tenían una serie de limitaciones evidentes. De ninguna manera se podía desafiar elementos de base como la jerarquía patronal o legitimidad estatal. De hecho, el lenguaje de las propias reclamaciones tenía que ser muy cuidadoso para dejar claro el respeto a la jerarquía y a las instituciones, y eran constantes toda una serie de formalidades que buscaban mostrar sumisión tales como «le quedamos sumamente agradecido si el problema queda resuelto», «suplicamos a vuestra ilustrísima» o «dicho sea con el máximo respeto y en términos de estricta defensa».<sup>29</sup>

Las Magistraturas de Trabajo funcionaron principalmente como un vehículo para dar salida a las reclamaciones de los trabajadores de manera defensiva contra las sanciones de los empleadores. Los recursos en Madrid crecieron considerablemente en los años de los que se ocupa este estudio, incluso teniendo en cuenta el crecimiento de la población activa. Si la población activa pasó de 1.044.376 personas en 1960 a 1.628.097 en 1975, lo que supone un crecimiento del 55,89% en quince años, los

recursos a la Magistratura de Trabajo tuvieron un incremento del 443,18% en el mismo periodo, pasando de 6.624 a 35.980.<sup>30</sup> En los fondos de la abogada laboralista María Luisa Suárez podemos encontrar algunos ejemplos en los que las Magistraturas de Trabajo se resuelven como una herramienta útil para los obreros metalúrgicos. Un trabajador alegaba que al volver del servicio militar obligatorio se le habían empeorado las condiciones en la empresa sin mediar ningún aviso. En el acta de conciliación consiguió una indemnización por las 15.000 pesetas que le debía la empresa.<sup>31</sup> Otro obrero de la empresa de calefacciones, José Luis Gimbel, solicitaba que se anulase su despido por supuesta falta de rendimiento y desobediencia. El empresario no acudió al acto de conciliación y la Magistratura declaró el despido como improcedente por no haber acreditado los motivos de sanción que llevaron al mismo. Aun así, casi tres meses después, el trabajador tuvo que volver a recurrir a este organismo, porque ni había sido readmitido ni había cobrado ningún tipo de indemnización.<sup>32</sup>

La importancia del Sindicato Vertical sobre la conflictividad individual queda reflejada en el artículo 16 de la Ley de Bases de la Organización Sindical de 1940, al establecer como una de sus funciones la de «procurar la conciliación en los conflictos individuales de trabajo como trámite previo y obligatorio a la intervención de la Magistratura de Trabajo». Su papel fundamental dentro de estas vías institucionales se puede apreciar en reclamaciones que iban desde dirigirse al presidente del Sindicato del Metal para que retirase del puesto de vocal al director de la empresa por la incompatibilidad que esto suponía y porque nunca aparecía en las reuniones, hasta la solicitud a la Comisión Mixta Económica Social del Metal del aumento de la jornada laboral alegando que con la disminución del tiempo de trabajo no llegaban a la producción necesaria para obtener las primas salariales.<sup>33</sup>

Por último, cabe mencionar como herramienta de reivindicación institucional las solicitudes de inspección laboral al Ministerio de Trabajo. José Babiano menciona que, a pesar de su gran actividad, las inspecciones de trabajo no fueron demasiado molestas para los empresarios en las décadas de 1940 y 1950 por la bajísima cuantía de las multas.<sup>34</sup> No tenemos estudios que nos indiquen un cambio de tendencia en los años posteriores, pero en los fondos de María Luisa Suárez podemos encontrar casos diversos. En mayo de 1973 un trabajador de la empresa SANBER S.A. solicitaba una inspección de trabajo para pedir que se le concediese prima salarial por toxicidad, penosidad y peligrosidad, y que se mejorasen las medidas de seguridad. Pocos días después, tras la realización de la inspección, el Ministerio de Trabajo respondía negando el riesgo laboral denunciado y rechazando así el cobro de la prima solicitada. No se consiguió nada, excepto que se animase a la empresa a mejorar la infraestructura sanitaria.<sup>35</sup> En cambio, en IPARSA S.A. sí que se consiguió que se abriese un Acta de Infracción para que en dos meses se constituyese un Jurado de Empresa y se formulase un Reglamento de Régimen Interior; y los trabajadores de CHRYSLER ESPAÑA S.A. obtuvieron la concesión de las primas por toxicidad, penosidad o peligrosidad en muchos casos. En ambos ejemplos la resolución llegó poco tiempo después de la inspección de Trabajo, por lo que el funcionamiento del organismo parece que seguía siendo ágil, aunque no siempre efectivo para las reclamaciones laborales.<sup>36</sup> También Marcelino Camacho cuenta en sus memorias cómo en 1966 consiguió que la Delegación de Trabajo estimase su reclamación de categoría laboral y obligase a Perkins a pagarle el salario estipulado en el convenio. Aun así, reconoce que, en la mayoría de las ocasiones, la Delegación de Trabajo fallaba a favor de la empresa.<sup>37</sup> Por tanto, podemos encontrar ejemplos tanto

de tibieza con los empresarios y omisión de las reclamaciones de los trabajadores como de éxito de las peticiones obreras.

### Movimiento obrero entre la solidaridad y la desunión

Hasta el momento hemos podido ver cómo se gestionaron las relaciones de poder entre el patrón y el obrero, especialmente en el plano de la conflictividad individual. Los expedientes de la Magistratura de Trabajo parecen reflejar disputas en las que solo participan individuos aislados, pero si atendemos a una documentación más diversa y a la experiencia de los protagonistas queda claro que, efectivamente, no es más que una apariencia. La clandestinidad del movimiento obrero antifranquista limitaba su presencia en la esfera pública, lo que no significa que sindicatos y partidos ilegales no estuviesen operando entre bastidores. Por tanto, considero que es relevante prestar atención a la relación entre quejas por medios institucionales y aparentemente individuales y el movimiento obrero antifranquista. Es necesario atender a la naturaleza de estas conexiones para poder sopesar el éxito o las limitaciones que supusieron tanto para los trabajadores y sus condiciones laborales como para CCOO a la hora de reforzar su posición entre los trabajadores.

El PCE promovió desde muy pronto una estrategia encaminada a ganar popularidad en los espacios de base mediante el impulso de demandas laborales para mejorar las condiciones de los trabajadores. Una estrategia pragmática que no solo se centraba en la lucha política contra la dictadura, sino en todo tipo de reivindicaciones como forma de generar solidaridad. Como señala Xavier Domènech, esto desempeñó un papel importante a la hora de disminuir el riesgo represivo de los militantes obreros. Al desarrollar una actividad más pública, ya no se detenía, se torturaba o se encarcelaba a un desconocido, sino que la víctima era

un compañero con el que se había peleado por un mejor convenio o por comida digna en el comedor. Si los nuevos militantes eran públicos y conocidos, la represión también se convertía en pública y conocida. Y esto reforzaba la solidaridad. Un informe interno comunista de diciembre de 1963 sobre cuál debía ser el papel de la oposición sindical obrera resume a la perfección esta postura:

Conviene tener claridad sobre lo que hemos de entender por LUCHA y MEDIOS DE LUCHA de los trabajadores. En este terreno hemos de huir de toda concepción maximalista y exclusiva. No hemos de ver acciones de lucha solamente en las huelgas, solamente en los grandes plantones y otras acciones espectaculares. Más aun; no será posible llegar a estas elevadas formas de lucha si no pasamos previamente por una etapa en la que, de forma parcial, ejerciendo la presión por medio de simples peticiones e incluso solamente de consultas, por medio de acciones limitadas, se desarrolle el sentido de unidad de los trabajadores, se perfilen un programa, se adquiera el hábito de reclamar, se pierda el miedo al camino de la dirección de la empresa, de las oficinas de los ingenieros, de los locales de los sindicatos.

Es preciso que los trabajadores vean prácticamente, a través de las pequeñas reclamaciones, que son apoyados por los demás, que no se quedan solos, que el apoyo, la solidaridad, la unidad, son cosas que tienen realidad, que existen, así tomarán confianza, adquirirán conciencia de su fuerza.<sup>38</sup>

Entre los diferentes esfuerzos para ganar relevancia dentro de los espacios de trabajo destacaron dos tácticas centradas en aprovechar los limitados márgenes institucionales que dejaba la dictadura para la protesta obrera: la creación de los despachos de abogados laboristas y el entrismo dentro de la Organización Sindical Española.

El PCE ya contaba con la colaboración de abogados antes de la creación de los despachos laboristas. De hecho, desde la aparición

del Tribunal de Orden Público en diciembre de 1963, letradas comunistas como María Luisa Suárez Roldán se encargaban de defender a los militantes juzgados por su actividad política clandestina. Pero la apertura del primer despacho laboralista en 1966 supuso una mayor atención a la problemática laboral y la defensa de trabajadores que no fuesen necesariamente miembros del PCE o CCOO. La dirección de este primer despacho en la calle Cruz 16 fue encargada a la misma María Luisa Suárez, y se puso en marcha gracias a la financiación del partido. El PCE se encargaba de sufragar los gastos derivados del local –alquiler, luz y comunidad de vecinos– y el pago de los clientes se destinaba a los sueldos de los abogados. Sobre el funcionamiento interno del propio despacho destaca su gestión democrática y la «división verdaderamente comunista en el sentido literal de la palabra». Manuela Carmena hace referencia a que las decisiones se tomaban entre todos los trabajadores y los salarios tenían la misma cuantía para todos, «hasta las personas de la limpieza ganaban lo mismo». Este es un ejemplo perfecto de que los marcos culturales no solo se elaboran mediante discursos formales, sino que la práctica de las organizaciones también construye una determinada forma de ver el mundo. La gestión igualitaria de estos despachos reflejaba los valores democráticos y de justicia social defendidos por el PCE.<sup>39</sup>

Los despachos laboralistas también actuaron como espacio seguro para el movimiento obrero ilegalizado. Marcelino Camacho y María Luisa Suárez coinciden en señalar que era una práctica habitual que estos locales se utilizasen para reuniones de la dirección de CCOO o para que los trabajadores pudiesen reunirse en asambleas donde negociar el convenio. Además, Manuela Carmena menciona que se llegó a dar trabajo a militantes del PCE en paro para que pudiesen tener un medio de subsistencia. Por tanto, estos despachos sirvieron de

tapadera legal para ciertas actividades clandestinas del partido o para la supervivencia de sus miembros. Pero su función principal fue la de defender a los trabajadores frente a las sanciones patronales. Los trabajadores se ponían en contacto con estos abogados gracias a la mediación de personas de confianza que estaban involucradas en CCOO. Por lo que las redes personales funcionaron con un sentido doble, como vehículo que facilitó la conflictividad individual y como medio de visibilización y popularización del movimiento obrero organizado.<sup>40</sup>

Si fue una herramienta exitosa para fortalecer la conflictividad individual y para mejorar la posición de CCOO en las fábricas es una cuestión compleja. Aun así, hay aspectos que nos pueden servir para entender mejor este aspecto. Álvaro Soto Carmona afirma que las condiciones laborales de los trabajadores mejoraron en la segunda mitad de la década de los sesenta gracias a un mayor éxito en las Magistraturas de Trabajo por el apoyo de los abogados laboralistas y por la mayor sensibilidad social de los jueces. También José Jiménez de Parga y Manuela Carmena hacen referencia a cómo la mayor apertura de los magistrados les facilitó la defensa de gran cantidad de trabajadores. Pero si nos fijamos en los datos del INE manejados por *Gaceta de Derecho Social* podemos apreciar que el porcentaje de recursos con éxito –incluyendo siempre la conciliación– baja del 39,84% en el periodo 1955/1959 al 32,3% en 1970. Estos números irían en contra de esta versión exitosa. Aun así, la cosa cambia si atendemos a los datos absolutos. Estos nos dejan un crecimiento enorme de casos favorables para los trabajadores. En 1970 se resolvieron con éxito 16.371 recursos más que en el total de los cinco años que transcurrieron entre 1955 y 1959. Seguramente este aumento tuvo mucho que ver con el apoyo de los abogados laboralistas. Además, ya hemos visto que estos espacios se usaron para actividades diversas que facilitaron

la actividad clandestina del movimiento obrero democrático. Por tanto, creo que el aumento de recursos a la Magistratura de Trabajo con éxito, la posibilidad de tener un espacio seguro donde reunirse o su papel como conexión entre los sindicatos y partidos de clase y los trabajadores no organizados nos permiten calificar esta experiencia como un impulsor para la conflictividad individual y un triunfo para el movimiento obrero organizado.<sup>41</sup>

El entrismo fue una estrategia promovida por CCOO y el PCE —entre otros— con el objetivo de infiltrarse dentro de la estructura del Sindicato Vertical, y así poder usar los medios legales de los que este disponía para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y para desmontar la dictadura desde dentro. Los socialistas del PSOE y la UGT rechazaron frontalmente esta táctica. También lo hicieron las organizaciones marxistas-leninistas a la izquierda del PCE y los anarquistas de la CNT. Solo los católicos, y especialmente los comunistas y las Comisiones Obreras, desarrollaron una estrategia efectiva de infiltración en el Sindicato Vertical. Ya desde 1941 llegaban instrucciones de la dirección en México sobre lo «conveniente de utilizar los Sindicatos para plantear las reivindicaciones de los trabajadores». Pero no fue hasta las elecciones de 1966 cuando el entrismo se reveló como una táctica eficaz en las fábricas madrileñas. Si en elecciones sindicales previas los votos en blanco o con nombres de famosos eran una práctica habitual como muestra de falta de interés, en las de 1966 los datos oficiales recogieron un 83,3% de participación. Esto pudo estar motivado en parte por la campaña «vota al mejor» promovida por la jerarquía sindical, pero no se puede menospreciar el papel de CCOO. El PCE estimaba que se había conseguido que el 95% de los cargos elegidos en las empresas grandes del metal madrileño, el 60% en las medianas y el 40% en las pequeñas estuviesen en manos

de «católicos, izquierdistas y camaradas». Desde entonces, la postura de CCOO y el PCE estuvo muy marcada por los llamamientos a la participación, la crítica a la escasa representatividad de la institución y la denuncia de la represión patronal contra los enlaces díscolos. *Boletín de Información de Legislación Laboral* fue una revista editada desde marzo de 1966 por el despacho laboralista de Cruz 16 y hasta su prohibición —en noviembre de ese mismo año— se centró en promover el voto dando voz a militantes obreros del metal madrileño como Marcelino Camacho o Doroteo Peinado. La escasa representatividad del Sindicato Vertical era una denuncia habitual, porque se consideraba que los enlaces más combativos eran saboteados constantemente por el propio aparato sindical. Un artículo de *Gaceta de Derecho Social* sobre «Jurados a revisión» de abril de 1974 criticaba que este organismo era «un cuello de botella para las reivindicaciones obreras» porque unos pocos miembros no podían canalizar las reivindicaciones de todos los trabajadores. Sobre la represión patronal se denunciaron desde el cese de 23.000 enlaces sindicales a lo largo de 1972 hasta toda una serie de irregularidades —como despidos, traslados o vetos— que habrían impedido presentarse a gran número de trabajadores con historial militante en las elecciones de 1975.<sup>42</sup>

En la práctica cotidiana de las fábricas metalúrgicas madrileñas el entrismo nos dejaría toda una serie de actuaciones sindicales sospechosas de haber sido promovidas por representantes de los trabajadores vinculados de alguna forma a las CCOO, y la sospecha aumenta por el simple hecho de encontrar los documentos en los fondos de la abogada laboralista María Luisa Suárez. Poco después de las elecciones sindicales de 1971, en diciembre de ese mismo año, se abre expediente a dos enlaces sindicales de Perkins. A una por recoger fondos para auxiliar a unos operarios sancionados y por alentar

a los compañeros para que no hiciesen horas extras y al otro por participar en un paro colectivo durante diez minutos. Estas situaciones de rebeldía generaron una fuerte tensión que en ocasiones llegó a provocar agresiones físicas como la sufrida por un enlace de UTILAJES DIFESA S.A. Este cargo sindical denunció ante la Delegación Sindical que el encargado le dio dos tortazos y le amenazó con darle «otros dos aquí y en la calle». Pero los enlaces no solo se ocuparon de acciones colectivas claramente organizadas por CCOO, como la recogida de fondos para compañeros represaliados o paros colectivos, sino que también se centraron en dar respuesta a las preocupaciones más profanas de los trabajadores. Un vocal de Ratcliffe Ibérica aprovechó la autoridad que le daba su cargo para dirigirse al Delegado Provincial en nombre de sus compañeros y solicitar que se solucionasen las condiciones de excesivo calor y falta de ventilación en el puesto de trabajo. Los compañeros ya se habían quejado a la dirección, pero el caso omiso que les habían prestado les motivó a protestar a través de su representante sindical. También un vocal de otra fábrica madrileña se encargó, en un mismo mes, de dirigir a la dirección dos peticiones de diferentes compañeros. La primera tenía que ver con un reloj que habían recibido todos los trabajadores como premio, excepto ellos, y la segunda con una reclamación de cantidad formulada por aquellos que no habían recibido la paga de Nochebuena.<sup>43</sup>

Pero a pesar de todo, no todas las relaciones entre el movimiento obrero organizado y las formas de conflictividad individual o los trabajadores no militantes fueron siempre tan simbióticas. Todo movimiento social convive con la tensión entre las organizaciones y los individuos a los que pretenden representar. Cuando los marcos culturales elaborados por los actores colectivos no son bien recibidos por su público objetivo se puede dar una situación de

debilidad en la que se vea limitada su actividad por no poder atraer a sus potenciales apoyos. Este fue el caso de la lucha sindical contra las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias alargaban considerablemente la jornada laboral de la mayoría de los metalúrgicos madrileños y era muy habitual que no se respetase el límite máximo de 50 horas/mes y 120 horas/año por trabajador establecido por la Ley de Jornada Máxima Legal a conveniencia tanto del empresario como de los trabajadores. Los trabajadores eran conscientes de que las necesitaban, porque gran parte de su salario venía de complementos, como las primas a la producción o las propias horas extras, y por eso mismo muchas veces reclamaban poder trabajar más horas. De hecho, en enero de 1974, un grupo de trabajadores madrileños se quejaban a la Magistratura de Trabajo de que la empresa no les ponía horas extras como castigo y en noviembre de 1971 los de otra empresa solicitaban a la Comisión Mixta Económico Social del Metal que se les aumentase la jornada laboral porque así no podían llegar a la producción mínima para cobrar las primas.<sup>44</sup>

Esto no impidió que desde los órganos de opinión vinculados al PCE y CCOO se llevase a cabo toda una campaña denunciando las horas extraordinarias. La revista *Gaceta de Derecho Social* publicaba recurrentemente artículos contra esta práctica patronal con títulos tan reveladores como «Las ordinarias horas extraordinarias», «El paro y las horas extras» o, directamente, «No a las horas extras». En todos ellos se hace una lectura muy similar enfocada a denunciar que las horas extras eran la causa de jornadas agotadoras, del incremento del paro y de la desunión de los trabajadores. Además, a pesar de reconocer que los obreros las necesitaban por el elevado coste de la vida, exigían el fin de todo aumento de la jornada laboral —aunque es cierto que también se reivindicaba un incremento salarial para que los

trabajadores no necesitasen recurrir a esta medida supuestamente excepcional y al mismo tiempo tan habitual. A pesar de estos esfuerzos los resultados fueron dispares. En las fábricas donde el movimiento obrero tenía mayor implantación resultaba más fácil conseguir que los trabajadores se uniesen a este rechazo. Julián Ariza y Marcelino Camacho comentan que en Perkins era muy frecuente que no se hiciesen horas extraordinarias como forma de protesta y una «Carta informativa de los trabajadores de Barreiros a la opinión pública» informaba sobre que en pocos días se consiguió que de 3.000 trabajadores que hacían horas extras se pasase a que no las hiciese nadie. Pero no todos los militantes lo tuvieron tan fácil. Tomás Tueros Trueba y Javier Romeo Amantegui se lamentan de que la lucha contra las horas extras generó una fuerte desunión, porque muchos trabajadores las necesitaban y no estaban dispuestos a renunciar a ellas. El primero las llega a calificar de «causa perdida», «motivo de desunión entre los trabajadores a la hora de las movilizaciones» y como «cuestiones que dividían a la plantilla» y el segundo menciona que, si bien los militantes de CCOO no hacían horas extraordinarias por cuestión de principios, «el resto de los trabajadores realizaban muchas y eran fundamentales para su salario». Doro-teo Peinado Pérez reconoce que los que hacían horas extras cuando se acordaba no hacerlas eran criticados por esquirolas, y comenta que un compañero llegó a abandonar CCOO porque no podía prescindir de ellas. Por tanto, este es un ejemplo perfecto de cómo una decisión tomada por una organización puede generar tensiones internas dentro del colectivo al que pretende representar y poner en riesgo los lazos de solidaridad. Además, también evidencia cómo un movimiento puede verse limitado para desarrollar unos marcos culturales concretos si no consigue que el diagnóstico realizado sea comprensible, creíble y asumible para

quienes va dirigido y cómo esto puede frenar la movilización de recursos y simpatizantes necesaria para su actividad.<sup>45</sup>

### Conclusiones

Este trabajo se ha ocupado por cómo la relación entre capital y trabajo genera unas formas de dominación que no son inocuas y que suponen enfrentamientos soterrados, cotidianos y diarios en el mundo del trabajo. La disciplina fabril no es una forma de organización neutral y objetiva, sino que responde a una serie de intereses del capital que promueven y reproducen un orden jerárquico determinado en beneficio de la empresa y en detrimento de la salud de los trabajadores. Frente a esta disciplina jerárquica los trabajadores metalúrgicos madrileños articularon una gama de respuestas muy variadas que destacaron por su naturaleza informal, espontánea y recurrente y que funcionaron como un refugio para muchos empleados que no tenían ni la capacidad ni la intención de articular una respuesta colectiva. Mientras que algunos trabajadores justificaban su enfrentamiento frente a una injusticia de la que eran víctimas, otros solo alegaban que no podían más. Pero en la práctica estas diferencias no generaban respuestas diferentes. Tanto unos como otros recurrían a disminuir el ritmo de trabajo, a cogerse bajas injustificadas o a llegar tarde. Tanto unos como otros se estaban defendiendo de un trabajo asalariado que les condenaba a penurias físicas a cambio de asegurar su supervivencia material y la de sus familias. Además, y esto es clave, justificaban o excusaban su desobediencia porque se consideraban víctimas de una injusticia. Esto nos hace poder hablar de resistencias individuales, porque demuestra que entendían su acción como un desafío que se hacía frente a unas relaciones jerárquicas propias de su fábrica.

Pero al mismo tiempo, el contexto de la dictadura de Franco permite complejizar el con-

cepto de resistencia individual de James Scott. La condena a la clandestinidad del movimiento obrero antifranquista nos dificulta diferenciar en qué situaciones se articulaban respuestas puramente individuales y espontáneas y en cuáles había un sindicato actuando entre bastidores. Sobre todo cuando es un despacho de abogados laboristas vinculados al PCE y a CCOO el que está defendiendo a estos trabajadores. Las relaciones entre lo individual y lo colectivo siempre son complejas, y es aquí donde quizá más se pueda cuestionar la obra de Scott. ¿Se puede hablar de resistencias individuales cuando los dominados están articulando una serie de discursos ocultos en el espacio privado pero necesariamente de manera colectiva? ¿Hasta qué punto pesa el beneficio propio más que la intención de rebelarse frente a una injusticia? ¿Pero hasta qué punto pesaría más en una huelga en la que se participa para conseguir mejoras salariales? Si bien estas preguntas son demasiado ambiciosas para este trabajo en solitario, creo que presenta un caso de estudio que nos ayuda a aportar algo más de luz al debate en torno a las resistencias individuales y la relación entre lo individual y lo colectivo.

## BIBLIOGRAFÍA

- BABIANO, José, *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*, Siglo XXI Editores, Madrid, 1995.
- BABIANO, José, «¿Un aparato fundamental para el control de la mano de obra? (Reconsideraciones sobre el sindicato vertical franquista)», *Historia Social*, 30, 1998, pp. 23-38.
- BABIANO, José, *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.
- BARRIO ALONSO, Ángeles, *Por la razón y el derecho. Historia de la negociación colectiva en España (1850-2012)*, Comares, Granada, 2014.
- CABANA IGLESIA, Ana, «Minar la paz social. Retra-
- to de la conflictividad rural en Galicia durante el primer franquismo», *Ayer*, 61, 2006, pp. 267-288.
- CABANA IGLESIA, Ana, «Algunas notas sobre la opinión popular durante el franquismo en Galicia», *Historia, trabajo y sociedad*, 1, 2010, pp. 79-95.
- CABANA IGLESIA, Ana, «Passive resistance. Notes for a more complete understanding of the resistance practices of the rural population during the Franco dictatorship», *Amnis*, 9, 2010, pp. 1-10.
- CAMACHO, Marcelino, *Confieso que he luchado*, Atrapasueños, Sevilla, 2015.
- CORIAT, Benjamin, *El taller y el cronómetro. Ensayos sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Siglo XXI de España Editores, Madrid, 1982.
- DOMENECH, Xavier, «La otra cara del milagro español. Clase obrera y movimiento obrero en los años del desarrollismo», *Historia Contemporánea*, 26, 2003, pp. 91-112.
- DOMENECH, Xavier, «Movimiento obrero y cambio político en España (1956-1977)», en FRÍAS CORREDOR, Carmen et al. (coord.), *Reevaluaciones: historias locales y miradas globales: actas del VII Congreso de Historia Local de Aragón*, IFC, Zaragoza, 2011, pp. 179-190.
- MATEOS, Abdón, «Comunistas, socialistas y sindicalistas ante las elecciones del Sindicato Vertical, 1944-1967», *Revista de la Facultad de Geografía e Historia*, 1, 1987a, pp. 379-412.
- MATEOS, Abdón, «Movimiento sindical y lucha obrera bajo el franquismo», *El Proyecto*, 1, 1987b, pp. 83-124.
- MINGO BLASCO, José Antonio, «La resistencia individual en el trabajo: Madrid 1940-1975», en SOTO CARMONA, Álvaro (coord.), *Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical: la evolución socio-laboral de Madrid: 1939-1991*, Ediciones GPS, Madrid, 1994, pp. 123-164.
- MOLINERO, Carme y YSÀS, Pere, *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Siglo XXI de España Editores, Madrid, 1998.
- RODRÍGUEZ BARREIRA, Óscar, «Cuando lleguen los amigos de Negrín... Resistencias cotidianas y opinión popular frente a la Segunda Guerra Mundial. Almería, 1939-1947», *Historia y Política*, 18, 2007, pp. 295-323.
- RODRÍGUEZ BARREIRA, Óscar, *Migas con miedo. Prácticas de resistencia al primer franquismo*. Alme-

- ría, 1939-1953, Editorial Universidad de Almería, Almería, 2008.
- RODRÍGUEZ BARREIRA, Óscar, «Auxilio social y las actitudes cotidianas en los años del hambre, 1937-1943», *Historia del presente*, 17, 2011, pp. 127-147.
- RODRÍGUEZ BARREIRA, Óscar, «Lazarillos del caudillo. El hurto como arma de los débiles frente a la autarquía franquista», *Historia Social*, 72, 2012, pp. 65-87.
- RODRÍGUEZ BARREIRA, Óscar, (ed.), *El franquismo desde los márgenes: campesinos, mujeres, delatores, menores...*, Editorial Universidad de Almería, Almería, 2013a.
- RODRÍGUEZ BARREIRA, Óscar, «Cambalaches: hambre, moralidad popular y mercados negros de guerra y postguerra», *Historia Social*, 77, 2013b, pp. 149-174.
- SCOTT, James, *Weapons of the weak*, Yale University Press, New Haven, 1987.
- SCOTT, James. «Formas cotidianas de rebelión campesina», *Historia Social* 28, 1997, pp. 13-39.
- SCOTT, James, *Los dominados y el arte de la resistencia*, Txalaparta, México, 2003.
- SIERRA ÁLVAREZ, José, *El obrero soñado. Ensayo sobre paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*, Siglo XXI de España Editores, Madrid, 1990.
- SOLA, Jorge, «El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España», *RES*, 21, 2014, pp. 99-128.
- SOTO CARMONA, Álvaro, «La transformación de la clase obrera madrileña (1939-1991)» en SOTO CARMONA, Álvaro (coord.), *Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical: la evolución socio-laboral de Madrid: 1939-1991*, Ediciones GPS, Madrid, 1994, pp. 21-122.
- SOTO CARMONA, Álvaro, «Auge y caída de la Organización Sindical Española», *Espacio, Tiempo y Forma. Serie V. H.ª Contemporánea*, 8, 1995, pp. 247-276.
- SOTO CARMONA, Álvaro, «No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975», *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 5, 2006, pp. 15-44.
- SUÁREZ ROLDÁN, María Luisa, *Recuerdos, nostalgias y realidades. Sobre la defensa de las víctimas del franquismo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2011.
- NOTAS
- <sup>1</sup> Rodríguez Barreira, 2011, pp. 127-147; Rodríguez Barreira, 2007, pp. 295-323; Rodríguez Barreira, 2013b, pp. 149-174; Rodríguez Barreira, 2012, pp. 65-87; Rodríguez Barreira (ed.), 2013a; Rodríguez Barreira, 2008; Cabana Iglesia, 2010, pp. 79-95; Cabana Iglesia, 2010, pp. 1-12; y Cabana, 2006, pp. 267-288.
- <sup>2</sup> En relación con la cita de James Scott: «to understand these commonplace forms of resistance is to understand what much of the peasantry does «between revolts» to defend its interests as best it can», en Scott, 1987, p. 29.
- <sup>3</sup> Coriat, 1982, p. 129.
- <sup>4</sup> Scott, 1997, pp. 31-35.
- <sup>5</sup> Soto Carmona, 1994, p. 85.
- <sup>6</sup> Babiano, 1995, p. 75.
- <sup>7</sup> *Ibidem*, 247.
- <sup>8</sup> Sierra Álvarez, 1990, p. 21.
- <sup>9</sup> BOE. Fuero del Trabajo, 10 marzo 1938, p. 6178.
- <sup>10</sup> Domènech Sampere, 2003, pp. 100-105; y Sola, 2014, p. 114.
- <sup>11</sup> AHT. «Poder de compra y nivel de vida», *Gaceta de Derecho Social* 8 (abril 1971).
- <sup>12</sup> AHPCE. «Carta reivindicativa de los metalúrgicos madrileños». Fondo Movimiento Obrero, caja 84, carpeta 3-3.2.
- <sup>13</sup> BOE. Ley de Bases de la Organización Sindical, 7 de diciembre de 1940, p. 8391.
- <sup>14</sup> BOE. Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo, 27 de enero de 1944, p. 1633.
- <sup>15</sup> Babiano, 1995, p. 212.
- <sup>16</sup> AHPCE. Fondo Obrero, caja 89, carpeta 4.
- <sup>17</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 5, carpeta 17.
- <sup>18</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 2, carpeta 21.
- <sup>19</sup> AHT. «El absentismo», *Gaceta de Derecho Social* 20 (enero 1973).
- <sup>20</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 17, carpeta 19.

- <sup>21</sup> Ejemplos del primer caso se pueden encontrar en: AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 7, carpeta 15; y AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 22, carpeta 12. El segundo caso en: AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 73, CD 2.
- <sup>22</sup> El censo de 1973 refleja que solo el 12,15% de los trabajadores del sector eran mujeres: en AGA. Sección Sindicatos (06). Signatura 64.000, caja 11424. Caso concreto en: AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 22, carpeta 22; Scott, 2003, p. 45.
- <sup>23</sup> Sobre trabajadores de CHRYSLER ESPAÑA S.A.: AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 17, carpeta 18. Testimonio de Doroteo Peinado: AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 43, CD 3. Testimonio de José Luis Villalta: AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 17, CD 1.
- <sup>24</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 3, carpeta 1.
- <sup>25</sup> AHPCE. Fondo Movimiento Obrero, caja 89, carpeta 4.
- <sup>26</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 1, carpeta 38.
- <sup>27</sup> Babiano, 1995, p. 214; AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 43, CD 3.
- <sup>28</sup> Molinero y Ysàs, 1998, pp. 14-21.
- <sup>29</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 3, carpeta 30; AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 17, carpeta 19; y AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 18, carpeta 16.
- <sup>30</sup> Datos sobre población activa: Soto Carmona, 1994, p. 87. Datos sobre Magistratura de Trabajo: Mingo Blasco, 1994, pp. 155-157.
- <sup>31</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 6, carpeta 45.
- <sup>32</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 22, carpeta 32.
- <sup>33</sup> BOE. Ley de Bases de la Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940, 7 de diciembre de 1940, p. 8391; AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 6, carpeta 38; y AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 14, carpeta 21.
- <sup>34</sup> Babiano, 1998, pp. 46-47; y Babiano, 1998, p. 32.
- <sup>35</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 22, carpeta 9.
- <sup>36</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 17, carpeta 10; y AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 17, carpeta 45.
- <sup>37</sup> Camacho, 2015, p. 124.
- <sup>38</sup> Domènech, 2011, p. 186. Cita en: AHPCE. Fondo Movimiento Obrero, caja 89, carpeta 4.
- <sup>39</sup> Testimonio de María Luisa Suárez Roldán: Suárez Roldán, 2011, p. 137; y AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 7. Transcripción cedida por Fundación 1º de Mayo. Testimonio de Manuela Carmena: AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 57. Transcripción cedida por Fundación 1º de Mayo; y AHT. «El despacho laboral al servicio del trabajador», *Gaceta de Derecho Social* 69 (febrero 1977).
- <sup>40</sup> Camacho, 2015, pp. 148-150; AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 57. Transcripción cedida por Fundación 1º de Mayo.
- <sup>41</sup> Soto Carmona, 2006, p. 18; AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 49. Transcripción cedida por Fundación 1º de Mayo; y AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 57. Transcripción cedida por Fundación 1º de Mayo. Datos sobre Magistratura de Trabajo en: AHT. «Magistratura de Trabajo», *Gaceta de Derecho Social* 20 (enero 1973).
- <sup>42</sup> Sobre debates en torno al entrismo y elecciones sindicales: Mateos, 1987a, pp. 379-411; Mateos, 1987b, pp. 113-124; Soto Carmona, 1995, pp. 266-

- 275; Barrio Alonso, 2014, pp. 199-207; y AHPCE. Fondo del Movimiento Obrero. Caja 89, carpeta 4. Sobre llamamientos a votar: cualquier número de *Boletín de Información de Legislación Laboral*, disponible en AHT. Sobre la escasa representatividad: AHT. «Jurados a revisión», *Gaceta de Derecho Social* 35 (abril 1974) Sobre represión patronal: AHT. «23.000 enlaces cesados», *Gaceta de Derecho Social* 22 (marzo 1973); y AHT. «Irregularidades en las elecciones sindicales», *Gaceta de Derecho Social* 48-49 (mayo-junio 1975).
- <sup>43</sup> AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 17, carpeta 32; AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 19, carpeta 39; y AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 22, carpeta 18; AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 18, carpeta 16; y AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 4, carpeta 17.
- <sup>44</sup> Babiano, 1995), pp. 122-133; Soto Carmona, 2006, p. 39; AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 6, carpeta 28; y AHT. Fondo de María Luisa Suárez, abogada laboralista de la oposición (1963-1982). Caja 14, carpeta 21
- <sup>45</sup> AHT. «Las ordinarias horas extraordinarias». *Gaceta de Derecho Social* 6 (febrero 1971); AHT. «El parto y las horas extras». *Gaceta de Derecho Social* 53 (octubre 1975); AHT. «No a las horas extras». *Gaceta de Derecho Social* 36 (mayo 1974); AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 8, CD 2; Camacho, 2015, pp. 117-118; AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 22, CD 2; AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 69, CD 2; y AHT. Biografías obreras y militancia sindical en CC.OO. BIO 43, CD 4..