

EL MERCADO DE TRABAJO COMO ESTRATEGIA POLÍTICA DEL RÉGIMEN FRANQUISTA (1936-1975)

Margarita Vilar Rodríguez
(Universitat de A Coruña)

El sistema de relaciones laborales establece las reglas de juego entre los capitalistas y los trabajadores, determina el curso de la producción de bienes y servicios e influye sobre la productividad del trabajo. Como consecuencia, el funcionamiento interno del mercado de trabajo en una economía se encuentra estrechamente relacionado con su grado de competitividad exterior y su ritmo de crecimiento. Pero el trabajo no solo representa una pieza fundamental de la función de producción, sino que también constituye una parte esencial de la base sobre la que se construyen las estructuras sociales, se distribuye el valor económico creado y se transmite el reconocimiento colectivo.¹

Dada su estrecha conexión con ámbitos tan diversos, no resulta sorprendente que el mercado de trabajo se convirtiera en una valiosa herramienta estratégica para la dictadura franquista. La intervención del régimen sobre el mercado laboral resultó clave para controlar políticamente a la población, difundir sus bases ideológicas e imponer un nuevo modelo distributivo de carácter regresivo que favoreció al capital frente al trabajo. En paralelo, la dictadura utilizó el factor trabajo en función de

1 Ambrosius y Hubbard (1992), p. 67.

unos intereses económicos subordinados con frecuencia a fines políticos. Primero optó por un modelo intensivo en trabajo, el factor más abundante y barato en una etapa autárquica caracterizada por la escasez de recursos, la crisis económica y el aislamiento exterior. Más tarde, el crecimiento de la productividad del trabajo respecto a su coste, que se mantuvo relativamente bajo durante toda la dictadura, y las remesas de los emigrantes desde el exterior permitieron financiar parte del crecimiento de la economía española durante la etapa «desarrollista». Pero la utilización estratégica del mercado de trabajo no resultó gratuita, ya que generó costes y desequilibrios que condicionaron el crecimiento de la economía española en el largo plazo. En consecuencia, la perspectiva laboral representa uno de los enfoques más fructíferos para observar, analizar y entender el engranaje interno de esta economía durante los casi cuarenta años de dictadura franquista.

1. El marco laboral franquista: intervencionismo estatal, supresión de derechos y control de los trabajadores

El golpe de Estado de julio de 1936 significó la quiebra del marco institucional español desde muchos puntos de vista y el mercado de trabajo no fue una excepción. Las directrices de la política laboral del gobierno sublevado quedaron definidas en los primeros meses de la contienda. En septiembre de 1936, la Junta de Defensa Nacional de Burgos prohibió toda actuación política y sindical.² Como medida complementaria, a principios de 1937, disolvió las organizaciones sindicales y los partidos políticos a la vez que incautó sus propiedades.³ Más tarde, en 1939, aprobó la Ley de Responsabilidades Políticas, con efectos retroactivos desde 1934, por la que se imponían fuertes sanciones económicas, inhabilitación profesional o pena de cárcel a cualquier individuo sospechoso de haber colaborado con el régimen democrático.⁴ En paralelo, dictó normas orientadas a la movilización y depuración de los trabajadores en las empresas

2 Decreto de 25 de septiembre de 1936, n.º 131 (*BOE*, 28/09/1936).

3 Orden de 10 de enero de 1937 (*BOE*, 11/01/1937) y Decreto de 19 de abril de 1937, n.º 255 (*BOE*, 20/04/1937).

4 Ley de Responsabilidades Políticas de 9 de febrero de 1939 (*BOE*, 13/02/1939).

públicas y privadas situadas en los territorios bajo su autoridad.⁵ El proceso resultaba sencillo, bastaba una denuncia dirigida al delegado provincial de Trabajo competente revelando los «comportamientos sospechosos» (sic) del denunciado. Estas actuaciones generaron toda clase de abusos, ya que se aprovecharon las circunstancias para recortar plantillas, resolver viejas rencillas o despedir a trabajadores molestos. La inversión inicial de terror reportó a la dictadura grandes dividendos en el largo plazo, en términos de consentimiento y control.⁶

El marco legal básico de la política laboral franquista quedó configurado en 1938 con la aprobación del Fuero del Trabajo, declarado Ley Fundamental del Estado en 1947. La guerra civil no había terminado, pero el Fuero trazó con claridad las directrices laborales que debían regir en el Nuevo Estado. En primer lugar, con un lenguaje con tintes castrenses y fines propagandísticos, el Fuero establecía un nuevo marco laboral que garantizaba al trabajador unas condiciones dignas de trabajo y de vida, seguridad en el empleo y amparo ante el infortunio. Sin embargo, la realidad resultó bastante más dramática. En segundo lugar, el Fuero designó al Estado como órgano interventor supremo encargado de establecer las reglas de juego básicas en las relaciones laborales. Los códigos principales de estas relaciones giraban en torno al deber de asistencia y protección por parte de los empresarios que debía ser correspondido con fidelidad, disciplina y subordinación por parte del personal. En tercer lugar, la normativa legal pretendió la expulsión de la mujer casada del mercado de trabajo a la vez que apostó por un modelo de familia donde el hombre debía ser el encargado de «ganar el pan». En consecuencia, el trabajo remunerado quedó institucionalizado como un monopolio masculino que iba acompañado de la elevación de la figura paterna a la categoría de «jefe del hogar», al poseer privilegios familiares y materiales como la cualificación y el salario.⁷ Por último, el Fuero estableció la agrupación de empresarios y

5 Orden de 9 de marzo de 1937 (*BOE*, 11/03/1937) y Orden de 5 mayo de 1938 (*BOE*, 09/05/1938).

6 Preston (1994), p. 971. La Ley de Seguridad del Estado de 29 de marzo de 1941 (*BOE*, 11/04/1941) aportó también su dosis de terror castigando con pena de muerte las conductas subversivas y antipatrióticas.

7 Sarasúa y Gálvez (2003), p. 39. Aunque, en la práctica, la necesidad económica hizo que las mujeres siguieran trabajando en la clandestinidad sin garantías ni derechos laborales. Sobre estos aspectos, véase Vilar (2006a).

trabajadores dentro de un único sindicato vertical al servicio del Estado bajo los principios de «unidad, totalidad y jerarquía». Esta estructura sindical perseguía tres principales objetivos: servir como instrumento del Estado en la consecución de su política económica, abolir la lucha de clases e imponer un marco disciplinario y de control de las fuerzas productivas. Dos años más tarde, la Ley de Unidad Sindical (1940) convirtió a los sindicatos FET y JONS en las únicas organizaciones legitimadas para canalizar los conflictos laborales.⁸ Aunque el sindicato vertical desempeñó una función importante en el engranaje represivo dictatorial, el control efectivo sobre la masa obrera lo ejercía directamente el empresario desde dentro de la propia empresa.⁹

El nuevo marco laboral fue ratificado por la Ley de Reglamentos de Trabajo de 16 de octubre de 1942, que establecía las bases para regular la elaboración de las reglamentaciones de trabajo.¹⁰ Esta normativa reforzó el intervencionismo estatal y situó al Ministerio de Trabajo en la cúspide del sistema de relaciones laborales, tanto desde el punto de vista legislativo como ejecutivo. No obstante, la Ley de 1942 dejaba cierto margen de actuación a los empresarios en el terreno salarial, ya que indicaba que las condiciones impuestas por el Ministerio de Trabajo mantenían solo «el carácter de mínimas y obligatorias, siendo susceptibles de mejora por libre y espontánea determinación de los empresarios» (art. 10). Más tarde, en 1944, la capacidad de maniobra de los agentes económicos privados se recortó y las subidas salariales adoptadas por los empresarios sin autorización previa del Ministerio de Trabajo se declararon nulas y sancionables.¹¹

Una vez sentadas las bases del régimen laboral, la legislación del trabajo franquista se centró en las cuestiones salariales. Durante los años cuarenta y cincuenta se publicaron la mayoría de las reglamentaciones del trabajo para las diferentes actividades productivas, una compleja normativa

8 Ley de 26 de enero de 1940 sobre Unidad Sindical (*BOE*, 31/01/1940).

9 Para describir este papel, Babiano (1998), pp. 56-69, utiliza el término de *caudillo-empresario*.

10 *BOE*, 23/10/1942.

11 Decreto de 31 de marzo de 1944 (*BOE*, 12/04/1944). El Decreto de 16 de enero de 1948 declaraba que la autorización estatal para subir los salarios solo era obligatoria para empresas de más de 50 trabajadores (*BOE*, 28/01/1948). Las firmas pequeñas, las más abundantes en el país, quedaron exentas de este requisito burocrático.

donde se establecían diferentes zonas salariales, especialidades profesionales y categorías laborales en función de la tarea, la antigüedad, el sexo y la edad. El monopolio estatal en las relaciones laborales y su obsesión por controlarlo todo ralentizaron el proceso, a la vez que generaron una profusión de decretos y normas imposible de seguir. En los años cincuenta la fórmula reglamentaria empezaba a ofrecer síntomas de agotamiento. El fuerte contexto inflacionario de la posguerra y la falta de flexibilidad en los salarios habían deteriorado el poder adquisitivo de los trabajadores, lo que empujó a muchos obreros a participar en manifestaciones y huelgas ilegales. Ante la gravedad de la situación, el Gobierno decidió decretar subidas salariales en varias actividades productivas entre el mes de febrero de 1951 y enero de 1954.¹² Pero los efectos reales de estas mejoras retributivas quedaron recortados de inmediato por la espiral inflacionaria.

La política salarial vigente ofrecía escaso margen de maniobra para dar respuesta a la delicada situación de las familias trabajadoras, pero el régimen no mostró intención de cambiar el rumbo en este terreno. Por el contrario, prefirió «tolerar» la configuración de una realidad dual, típica del franquismo, donde convivían un orden oficial con salarios legales rígidos y un sistema extraoficial de pluses, subsidios y pagas extras que completaban los deficientes ingresos de los trabajadores. El Decreto de 8 de junio de 1956 trató de solucionar esta disfunción abriendo la posibilidad de establecer libremente, sin autorización previa por parte del Ministerio, condiciones salariales superiores a las fijadas en las reglamentaciones.¹³ Desde el punto de vista legal, la reforma puso fin al periodo estrictamente reglamentista y abrió las puertas hacia un nuevo modelo salarial con mayores dosis de flexibilidad. El cambio legislativo vino acompañado de importantes subidas en los salarios legales mínimos.

Dentro de esta coyuntura, el Estado impulsó la difusión de los Jurados de Empresas, organismos creados a finales de los años cuarenta con el fin de cumplir la legislación laboral y lograr la prosperidad de la empresa

12 Desde la Orden Ministerial de 15 de febrero de 1951 (*BOE*, 22/02/1951) hasta la de 31 de diciembre de 1953 (*BOE*, 14/01/1954). En paralelo, el Decreto de 23 de octubre de 1953 simplificaba los trámites para obtener la autorización del Ministerio previa a la subida de salarios (*BOE*, 23/10/1953).

13 Artículo 1 del Decreto de 8 de junio de 1956 sobre políticas de salarios (*BOE*, 15/07/1956).

a través de una relación armónica entre el trabajo, la técnica y el capital.¹⁴ Integrados por el propietario o gerente de la firma y los representantes de los trabajadores elegidos por sufragio, tras el visto bueno de la organización sindical, su puesta en marcha se retrasó por «la anormalidad económica de la Nación» y «porque los trabajadores no estaban todavía preparados para actuar con responsabilidad» (sic). En realidad, parece que el Estado se resistía a ceder terreno a los trabajadores y temía que los Jurados se convirtiesen en un vehículo reivindicativo de sus derechos laborales, ya que exigían una mayor organización obrera dentro de la empresa. Desde finales de los años cincuenta, los Jurados actuaron más como organismos de confrontación entre las partes integrantes que como una vía de colaboración dentro de la empresa.¹⁵

El nuevo rumbo de la política laboral se consolidó con la aprobación de la Ley de 24 de abril de 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales que introdujo la posibilidad de acuerdos entre empresarios y trabajadores con el fin de atender a las reclamaciones de «justicia social» (sic) y orientar las condiciones salariales a la mejora de la productividad. El texto legislativo detallaba que podían ser objeto de convenio

los cuadros y sistemas salariales, los incentivos a la producción, los pluses retributivos [...], los criterios de clasificación profesional [...], los cambios en los métodos de trabajo por mejoras técnicas o necesidades de adaptación al mercado, las reducciones de jornada y horarios de trabajo [...].¹⁶

La Ley de 1958 marcó un punto de inflexión en la política laboral, ya que abrió la posibilidad de que existieran conflictos entre las partes dentro de las negociaciones salariales, a la vez que estableció fórmulas para su resolución. Pero el sistema de negociación colectiva aprobado a finales de los cincuenta no se generalizó hasta 1962, dentro de un clima de crecimiento económico y creciente presión social.¹⁷ La demora respondió a dos

14 Fundación por Decreto de 18 de agosto de 1947 (*BOE*, 9/10/1947) y Reglamento de 11 de septiembre de 1953 (*BOE*, 30/10/1953).

15 Soto (2003), p. 233.

16 Introducción a la Ley de 24 de abril de 1958 (*BOE*, 25/04/1958) y su Reglamento de 22 de julio de 1958 (*BOE*, 18/08/1958).

17 La presión obrera obligó al régimen a realizar algunas pequeñas concesiones respecto a las protestas laborales sin fines políticos, véase Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre (*BOE*, 24/09/1962).

causas principales. De un lado, la coyuntura económica incierta por la aplicación de las medidas de contención promulgadas en el Plan de Estabilización (1959). Dentro de este contexto, los empresarios se mostraron reticentes a aplicar el nuevo modelo de negociación porque temían que los costes salariales se disparasen. De otro, la entrada en vigor de la Ley de 1958 se había traducido en mejoras salariales que frenaron la presión de los trabajadores.

No obstante, la firma de convenios quedó sujeta a fuertes limitaciones que revelan que el Gobierno no pretendió sustituir el viejo sistema reglamentario por otro descentralizado, sino adaptar algunas formas del segundo a las bases laborales del régimen. En primer lugar, las partes en conflicto, trabajadores y empresarios, disponían de una capacidad de presión muy desigual dentro de un marco legal donde los partidos políticos, los sindicatos y la huelga seguían prohibidos. En segundo lugar, aunque el Ministerio de Trabajo perdió en apariencia su exclusiva potestad para fijar los salarios, conservó y ejecutó su capacidad sancionadora. Así, todo convenio colectivo aprobado en las empresas requería el visto bueno de la Administración. En aquellos casos en que la patronal y los trabajadores no llegaban a un acuerdo, el Ministerio actuaba a través de las Normas de Obligado Cumplimiento (NOC), una figura jurídica de carácter obligatorio y ejecutivo que le permitía imponer sus propias condiciones laborales.¹⁸

Por lo tanto, el Gobierno siguió interviniendo en la fijación de las condiciones laborales cuando lo estimó oportuno a través de la paralización de las negociaciones, el bloqueo en la aprobación de convenios o la mera aplicación de las NOC.¹⁹ El grado de intervención dependió, sobre todo, de la escalada del coste de la vida, de la coyuntura económica y de la conflictividad social. Las cotas más altas de aplicación de las NOC se alcanzaron a finales de los años sesenta, momento en que los precios subieron con fuerza y el crecimiento se desaceleró, y en el tramo final de la dictadura, años de incertidumbre política y crisis económica dentro de un

18 Orden de 27 de diciembre de 1962 (*BOE*, 12/01/1962). En realidad, el art. 10 de la Ley de 1958 ya dejaba claro que el Ministerio de Trabajo podía aplicar su propia norma en los casos de desacuerdo entre las partes, pero la Orden de 1962 reguló de forma específica este tipo de intervenciones.

19 Jané Solá (1969) destaca la paralización del sistema de negociación decretada por el Gobierno entre noviembre de 1967 y enero de 1969 (notas 30 y 47).

clima de resurgimiento del movimiento obrero. La Administración franquista trató de aplicar las menos NOC posibles en los últimos años de la dictadura, debido a la impopularidad de la medida y a las críticas recibidas desde la OIT.²⁰

En 1973, ante el repunte de la inflación y de los conflictos laborales con tintes políticos, el Gobierno decidió aprobar una nueva Ley de Convenios Colectivos.²¹ Pero el recién inaugurado marco legislativo introdujo más cambios formales que reales.²² Redujo el protagonismo estatal en la negociación colectiva y dio más margen de negociación a las partes afectadas, a cambio de lograr una mayor estabilidad salarial en un contexto de aguda inflación y crisis productiva. Ahora bien, no ofreció novedades reseñables en el terreno de los derechos de los trabajadores ni eliminó la capacidad sancionadora del Estado. En consecuencia, la Ley de 1973 solo representó otra huida hacia delante de la dictadura en un periodo de incertidumbre, los últimos coletazos de la ineficiente política laboral de un régimen al que le quedaban pocos años de existencia.

2. La política salarial: instrumento represivo y correa de transmisión de las bases ideológicas de la dictadura

Las autoridades franquistas fueron conscientes de que el salario representaba la principal fuente de ingreso para un amplio sector de la población que no poseía propiedades ni otras rentas. Como consecuencia, encontraron en su regulación una poderosa herramienta política de control de las masas y de castigo a las familias de los disidentes y una excelente correa de transmisión para imponer los principios del régimen. Bajo esta filosofía, los trabajadores, al margen de su ideología política, fueron sometidos a duras condiciones de trabajo y de vida.²³ De un lado, asumieron la ampliación de su jornada laboral y el recorte de sus derechos, dentro de un marco laboral disciplinario donde los castigos ejemplares y los sistemas de vigilancia preven-

20 Serrano y Malo (1979), p. 59.

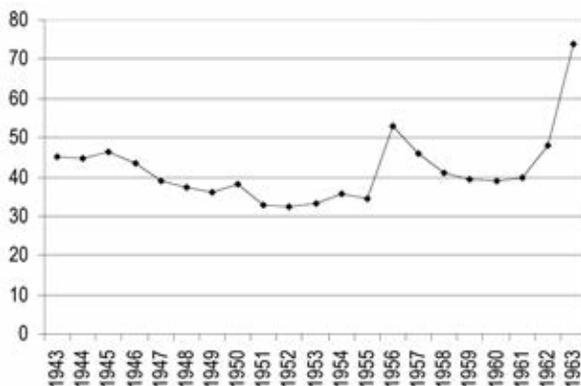
21 Ley de 19 de diciembre de 1973 (*BOE*, 03/01/1974). Se desarrolla por la Orden de 21 de enero de 1974.

22 Véanse comentarios de Serrano y Malo (1979), pp. 65 y ss.

23 Véase Vilar (2006a) y la bibliografía citada.

tiva resultaron muy efectivos. De otro, los salarios legales bajos en un contexto de escasez y carestía desembocaron en un deterioro progresivo de su poder adquisitivo hasta el límite de la supervivencia. Por término medio, los salarios efectivos reales de un trabajador asalariado en la industria española cayeron en la posguerra alrededor de un 60% (gráfico 1). Las pequeñas subidas de los salarios legales a golpe de decreto durante los años cuarenta y cincuenta fracasaron por la violenta subida de los precios.²⁴ La jornada legal de 48 horas²⁵ se convirtió en una falacia y las horas extra junto con el pluriempleo se convirtieron en prácticas habituales y necesarias para la supervivencia. En paralelo, las mujeres y los hijos salieron a trabajar en la clandestinidad y sin ningún amparo legal para completar el salario familiar.²⁶

GRÁFICO 1
SALARIO REAL EN LA INDUSTRIA ESPAÑOLA (1936=100)



FUENTE: Vilar (2004), p. 110. Datos del gráfico 6, utilizando el deflactor del Consejo Superior de Cámaras de Comercio y Navegación (CSCCIN) del cuadro 5.

24 Vilar (2004).

25 La Orden de 5 de marzo de 1936 estableció una jornada de trabajo de 44 horas semanales pero, en 1938, la jornada se aumentó hasta las 48 horas sin subir los salarios porque «así lo reclaman los intereses de la Patria» (*BOE*, 26/3/1938), véase también Pérez Botija (1945), p. 18.

26 Al margen de lo que propugnase el Fuero del Trabajo, «la necesidad obligaba». Vilar (2006a), pp. 145 y ss.

Pero el régimen no consideró esta situación como un fracaso de su política salarial. Todo lo contrario, para la dictadura la necesidad de prolongar la jornada de trabajo resultaba positiva para mantener la «paz social», ya que el trabajador disponía de menos tiempo y energías para pensar en rebeliones e intrigas contra el orden establecido.²⁷ Bajo esta perspectiva, la violencia estructural del franquismo contra los trabajadores escondía su temor a una reorganización del movimiento obrero, capaz de poner en peligro la continuidad de la dictadura.²⁸

La represión sobre los trabajadores provocó un deterioro de la cualificación en el mercado laboral, hasta el punto de que muchas empresas encontraron dificultades para conseguir mano de obra con suficiente formación profesional.²⁹ Primero, las muertes en la guerra, el exilio y los encarcelamientos masivos habían ocasionado importantes pérdidas de capital humano en España, superiores a las sufridas por los países que participaron en la Segunda Guerra Mundial.³⁰ Más tarde, las depuraciones y la represión afectaron sobre todo a trabajadores especializados que no podían ser reemplazados de inmediato.³¹ En paralelo, la política salarial del régimen desvalorizó la capacitación profesional del trabajador, a través de una reducción de las primas salariales según la cualificación (cuadro 1). Estas actuaciones solo pueden interpretarse como eslabones de la cadena represiva de la dictadura. Es decir, una masa de asalariados más inculta y homogénea resultaba en apariencia más fácil de controlar y de someter a las abusivas condiciones de trabajo que dictaba el marco laboral vigente. En línea con estas medidas, la instrucción primaria dejó de ser una prioridad nacional y las tasas de escolarización permanecieron estancadas durante más de una generación.³²

27 CSCCIN (1942), *Índice del Coste de la Vida. Poder Adquisitivo de la Peseta, Comentarios*, Archivo Histórico de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid, sign. 380.157.

28 Moreno (1999), pp. 277-368, y Richards (1999), p. 23.

29 Babiano (1998), p. 27, ofrece algunos ejemplos concretos.

30 Catalán (1995), p. 52, Vilar y Vilar (1999), p. 49, y Núñez (2003), p. 40.

31 Catalán (1995), p. 58. Las industrias catalanas se quejaban de que la falta de mano de obra especializada obligaba a promocionar a trabajadores sin suficiente preparación. CSCCIN (1947), *Cuestionario sobre salarios y cargas sociales*, Archivo Histórico de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona (AHCCINB).

32 Comín (1993) y Núñez (2003).

La situación de los asalariados llegó a ser tan crítica que los empresarios comenzaron a aplicar un sistema de gratificaciones, ajeno a las reglamentaciones legales y a la labor desempeñada, a través de pluses, subsidios, ayudas en especie (economatos y aguinaldos) y otros pagos clandestinos que no se incluyeron en la contabilidad oficial (cuadro 2).³³ De este modo consiguieron mejorar los ingresos de los trabajadores sin incumplir la prohibición legal de aumentar los salarios oficiales. Pero estas partidas acabaron por convertirse en una forma de salario encubierto que permitió mantener de forma artificial una política salarial sin lógica económica e ineficaz en el contexto inflacionario de la posguerra. En cualquier caso, las retribuciones pseudoasistenciales suavizaron pero no resolvieron la mala situación de las familias trabajadoras.

CUADRO 1
PRIMAS SALARIALES SEGÚN CUALIFICACIÓN
(SKILL PREMIA) EN LA INDUSTRIA ESPAÑOLA, 1914-1958

<i>Industrias construcción</i>	1914	1920	1925	1930	1943	1948	1953	1958
Salarios hora de oficiales	0,42	0,79	0,98	0,95	1,99	3,02	3,71	7,00
Salarios hora de peones	0,29	0,55	0,70	0,61	1,53	2,05	2,46	5,19
Prima salarial por cualificación	1,45	1,44	1,40	1,56	1,30	1,47	1,51	1,35
<i>Industrias extractivas</i>	1914	1920	1925	1930	1943	1948	1953	1958
Salarios hora de oficiales	0,41	0,76	0,87	0,89	1,97	2,90	3,41	5,84
Salarios hora de peones	0,29	0,58	0,62	0,57	1,54	2,41	2,83	5,20
Prima salarial por cualificación	1,41	1,31	1,40	1,56	1,28	1,21	1,21	1,12
<i>Industrias manufactureras</i>	1914	1920	1925	1930	1943	1948	1953	1958
Salarios hora de oficiales	0,41	0,78	0,90	0,90	2,19	2,97	3,48	6,34
Salarios hora de peones	0,31	0,58	0,66	0,57	1,60	2,19	2,68	5,06
Prima salarial por cualificación	1,36	1,34	1,37	1,58	1,37	1,36	1,30	1,25
<i>Media ponderada en la Industria</i>	1,40	1,35	1,37	1,56	1,34	1,38	1,35	1,27

FUENTE: Ministerio de Trabajo, Dirección General del Trabajo (1931), Estadísticas de Salarios y Jornadas de Trabajo referidas al periodo 1914-1930, Madrid y Vilar (2004). Se refiere a salarios efectivos. La media ponderada se ha calculado con la población activa de Nicolau (2005).

33 La clandestinidad de los pagos respondía a un doble temor de los empresarios. De un lado, la posibilidad de ser multado, dada la prohibición legal de aumentar los salarios (una medida radical que se suavizó en los años cincuenta). De otro, la introducción «transparente» de estas partidas dentro del salario obligaba a tenerlas en cuenta para calcular las cotizaciones sociales, encareciendo los costes empresariales, Vilar (2006a).

CUADRO 2
 ESTRUCTURA INTERNA DE LOS COSTES LABORALES DECLARADOS
 EN LA INDUSTRIA DEL CURTIDO EN BARCELONA

En pesetas corrientes por día		1949		1960	
		Oficial	Peón	Oficial	Peón
<i>Salario legal</i>		19,50	16,00	45,00	36,00
Bienes y quinquenios (promedio)		3,90	3,20	7,20	5,76
<i>Salario nominal</i>		23,40	19,20	52,20	41,76
Paga obligatoria del 18 de julio		0,80	0,65	2,78	2,22
Paga obligatoria de Navidad		0,80	0,65	2,78	2,22
Domingos remunerados		4,15	3,41	9,17	7,37
Fiestas no recuperables		0,88	0,71	1,41	1,13
Vacaciones retribuidas		0,80	0,65	1,76	1,41
<i>Salario base</i>		30,83	25,27	70,10	56,11
Participación en beneficios		2,55	2,09	6,53	5,22
Otras remuneraciones voluntarias:					
Gratificación Fiesta Mayor		0,57	0,46	1,23	0,98
Gratificación Auxilio de Invierno		0,57	0,46	1,23	0,98
Convenio Colectivo			5,30	4,24	
Plus de carestía ^a		0,92	0,75		
Economato de Consumo		1,54	1,26	0,94	0,94
<i>Salario efectivo</i>		36,98	30,29	85,33	68,47
Retenciones (seguros y montepío)		-5,25	-4,20		
Ingresos por «puntos» del plus familiar ^b			-	-	
<i>Cargas sociales:</i>					
Sujetas al salario base	Seguro de vejez	0,92	0,75	10,18 ^c	8,13 ^c
	Seguro de enfermedad	1,84	1,51		
	Subsidio familiar	1,23	1,00		
	Seguro de accidentes	1,23	1,00	2,80	2,24
	Montepío laboral	1,84	1,51	3,50	2,80
	Cuota Sindical	0,46	0,37		
Sujetas al salario nominal	Plus de cargas familiares	3,08	2,51	14,51	11,61
	% de beneficios	2,55	2,09		
	Domingos remunerados	4,15	3,41	9,17	7,37
	Fiestas no recuperables	0,88	0,71	1,41	1,13
	Vacaciones retribuidas	0,80	0,65	1,76	1,41
	Gratificación del 18 de julio	0,80	0,65	2,78	2,22
	Gratificación de Navidad	0,80	0,65	2,78	2,78

CUADRO 2. Continuación

En pesetas corrientes por día	1949		1960	
	Oficial	Peón	Oficial	Peón
Resumen ^d (% coste laboral en paréntesis):				
Salario nominal	23,4 (49,2%)	19,2 (49,3%)	52,2 (44,9%)	41,76 (44,8%)
Participación en beneficios			6,53 (5,6%)	5,22 (5,6%)
Otras remuneraciones voluntarias	3,6 (7,6%)	2,93 (7,5%)	2,46 (2,1%)	1,96 (2,1%)
Convenio Colectivo			5,3 (4,6%)	4,24 (4,6%)
Cargas sujetas al salario base	13,15 (27,6%)	10,74(27,6%)	30,99 (26,6%)	24,78 (26,6%)
Cargas sujetas al salario nominal	7,43 (15,6%)	6,07 (15,6%)	17,9 (15,3%)	14,35 (15,4%)
Economato			0,94 (0,8%)	0,94 (1,0%)
<i>Coste laboral diario para la empresa</i>	<i>47,58</i>	<i>38,94</i>	<i>116,32</i>	<i>93,25</i>
<i>Índice coste laboral (nominal)</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>244,47</i>	<i>239,47</i>
<i>Índice del IPC</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>183,64</i>	<i>183,64</i>
<i>Índice coste laboral (real)</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>133,12</i>	<i>130,40</i>

NOTA: Los datos se refieren a la industria de los curtidos de la zona 1.^a (Barcelona). a. En algunas empresas el Plus de carestía no había desaparecido en 1960. b. La fuente indica que en este apartado no se ha introducido valor alguno porque su cuantía dependía de la situación personal de cada trabajador. c. Cotización a los seguros sociales unificados. d. Se ha respetado la clasificación contable ofrecida por la fuente. El IPC procede de Maluquer (2005).

FUENTE: AHCCINB, Cuestionarios de salarios enviados al CSCCIN, 1960.

El Estado también impulsó la difusión de este sistema de remuneración que combinaba salarios legales insuficientes con pagos subsidiarios por medio de la concesión de dos tipos de ayudas (cuadro 2). De un lado, los pluses de carestía de vida que desde principios de los años cuarenta trataron de compensar el efecto negativo de la escalada de los precios sobre los salarios legales.³⁴ Inicialmente, el plus mantenía un carácter circunstancial y transitorio, pero acabó convirtiéndose en un componente más de los costes laborales. De otro, las políticas estatales premiaron con subsidios monetarios la creación de familias numerosas tradicionales, hogares con muchos hijos atendidos por una madre ocupada a tiempo completo en las tareas domésticas, un modelo

34 Orden de 16 de junio de 1943 (BOE, 23/06/1943) para la aplicación de los pluses en empresas de trabajo.

compartido por otros regímenes autoritarios.³⁵ La dedicación exclusiva de la esposa al trabajo doméstico se premiaba con aumentos en el salario del padre de familia a través de un sistema de puntos.³⁶ Este sistema se aplicó en función del número de hijos menores, con independencia de los ingresos salariales del trabajador, por lo que no generó ningún efecto redistributivo. Además, las prestaciones familiares del régimen mantuvieron un carácter simbólico. Así, en 1950, un matrimonio con dos hijos necesitaba por término medio alrededor de 2000 pts. mensuales para cubrir sus gastos domésticos.³⁷ Bajo estas condiciones, el Estado le concedía un subsidio familiar de 40 pts., una cifra que solo representaba el 2% del presupuesto familiar.³⁸

En este terreno como en otros muchos, el mensaje político prevaleció sobre la lógica económica. En general, la provisión estatal de ayudas a través de estas partidas se fundamentó en criterios ideológicos y morales en vez de en derechos básicos y legítimos del trabajador. De esta forma se enviaba un claro mensaje a la clase obrera acerca de quién estaba al mando y hasta qué punto resultaba decisivo mostrar un comportamiento «ejemplar», acorde con los principios ideológicos de la dictadura, para poder mejorar las condiciones de vida. Pero a través del ordenamiento legal, el régimen pretendió llegar más lejos, hasta establecer en último término una nueva estructura social. Los cambios en la distribución funcional del ingreso muestran el papel desempeñado por los trabajadores y los empresarios dentro del esquema social diseñado por la dictadura. El resultado no deja lugar a duda, el desenlace de la guerra civil decantó la baraja a favor de los ingresos del capital frente a los del trabajo asalariado, a diferencia de lo que había ocurrido en las décadas anteriores (gráfico 2).³⁹

35 Aguado y Ramos (2002), p. 277, señalan que la defensa de la familia estaba relacionada con dos principios básicos de las ideologías autoritarias y fascistas: la asociación entre el tamaño de la población y la potencia socioeconómica y política y su obsesión por la mejora de la raza.

36 Según el preámbulo de la Ley de Bases del Régimen Obligatorio de Subsidios Familiares (BOE, 19/07/1938).

37 Vilar (2006a), cuadro 2.

38 Aplicando la escala fijada por Decreto de 27 de julio de 1943 (BOE, 3/08/1943). Más tarde, por Decreto de 2 de septiembre de 1955, se incrementó la ayuda a 60 pts. (BOE, 16/10/1955).

39 Vilar (2006b), pp. 125 y ss.

GRÁFICO 2
RELACIÓN ENTRE LA MASA SALARIAL Y LOS BENEFICIOS
EMPRESARIALES, 1935-1957



FUENTE: Vilar (2006c), p. 124. 300: considerando que el asalariado trabaja 300 días al año en una jornada ordinaria de 8 horas. 300-375: considerando que en la posguerra civil tuvo que aumentar su jornada en al menos dos horas extra. Bajo este supuesto, el obrero trabajaba anualmente un número de horas equivalente a 375 jornadas ordinarias de trabajo.

Detrás de estas dos fuentes de ingreso nos encontramos con dos grupos sociales, empresarios y trabajadores, que representan la cara y la cruz de la fractura social que tuvo lugar tras el conflicto. Los primeros, representativos de la facción vencedora, pudieron y supieron beneficiarse del marco institucional de posguerra, aprovechándose de la cobertura y la simpatía del régimen. Los segundos, vinculados a la facción perdedora, quedaron a merced de un marco laboral adverso, desposeídos de cualquier canal de protesta y reivindicación. El armazón económico, político y social instaurado por la dictadura contribuyó a descargar los costes económicos sobre los trabajadores que constituían el eslabón más débil de la cadena de producción y de la estructura de clases. El mismo armazón permitió que los empresarios se beneficiaran de la recuperación de la economía española a partir de los años cincuenta.

La maraña legal que regulaba cada aspecto del mercado de trabajo puede ofrecer la imagen de un funcionamiento interno bastante rígido pero, en la práctica, los empresarios gozaron de un amplio margen de

actuación.⁴⁰ De un lado, la violación de la legislación por parte de los patronos no recibió por lo general penalización efectiva, aunque es imposible determinar la frecuencia con la que incumplieron las normas decretadas. De otro, la legislación laboral franquista impulsó los contratos fijos frente a los eventuales, lo que presuponía una mayor estabilidad en el empleo, pero dejó al empresario una amplia capacidad de maniobra para realizar despidos por alguna de las «causas justas» (sic) que la propia ley ofrecía.⁴¹ El despido disciplinario, que a menudo escondía motivaciones económicas, predominó sobre el resto de opciones en las primeras décadas de la dictadura debido a su simplicidad y rapidez.⁴² La fórmula de despido colectivo a través de «expedientes de crisis» se expandió desde finales de los años sesenta, convirtiéndose en uno de los principales peligros de paro y en un elemento de intimidación para frenar la presión obrera en un contexto de graves dificultades económicas y de subida de precios. Solo entre 1964 y 1968 se abrieron una media de 2700 expedientes anuales de crisis que afectaron a casi doscientos mil trabajadores.⁴³ En consecuencia, la rigidez institucional del mercado laboral quedó difuminada por la amplia potestad de la patronal para sortear las trabas legales sin miedo a la sanción de un gobierno amigo.

Durante la última década de la dictadura, los trabajadores industriales consiguieron duplicar por término medio su poder adquisitivo en un periodo de expansión de los convenios colectivos y de recuperación económica del país. A pesar del notable aumento en los ingresos reales, el salario-hora en la industria española permaneció muy por detrás de la media europea (cuadro 3). Los diferenciales salariales y el tipo de cambio de la peseta actuaron como principales factores de atracción y expulsión de la emigración española hacia Europa, una válvula de escape para el Estado

⁴⁰ Sobre la rigidez del mercado laboral franquista, véase Babiano (1998), Soto (2003) y Malo (2005).

⁴¹ Ley de 26 de enero de 1944, cap. VII, art. 77 (BOE, 24/02/1944). Por su parte, los empresarios opinaban que una plantilla estable resultaba positiva para la empresa, véase Babiano (1998), pp. 108 y ss.

⁴² Incluso en casos no justificados, el empresario se podía acoger al «incidente de no readmisión», negándose a readmitir al trabajador injustamente despedido a cambio de indemnizarle económicamente, véase Malo (2005). Por el contrario, cuando el empresario optaba por el despido colectivo por causas económicas necesitaba el permiso de las autoridades que a menudo lo desestimaba y recomendaba turnos de trabajo o jornadas reducidas.

⁴³ Maravall (1970).

CUADRO 3
EL SALARIO DE UN OFICIAL DE 1.^a FRESADOR EN VARIOS
PAÍSES EUROPEOS EN 1966

	<i>Alemania</i>	<i>Bélgica</i>	<i>España</i>	<i>Francia</i>	<i>Suiza</i>
Salario-hora efectivo nominal (incluidos primas y pluses)	4,40 DM	50,60 FB.	35,10 pts.	5,50 FF.	6,61 FS.
Tipo de cambio pts./unidad monetaria (BOE, 5/12/1966)	14,98 pts./ 1 DM	1,17 pts./ 1 FB	—	12,04 pts./ 1 FF	13,78 pts./ 1 FS
Equivalencia en pesetas del salario-hora trabajada	65,91 pts.	70,79 pts.	35,10 pts.	66,22 pts.	91,08 pts.

FUENTE: A partir de Organización Sindical Española (1968) y Del Campo Urbano (dir.) (1972), pp. 177-179.

y las familias trabajadoras.⁴⁴ De un lado, las remesas de los emigrantes se convirtieron en una fuente de obtención de divisas, ayudaron a financiar el desequilibrio comercial de la economía española y contribuyeron a reactivar el consumo y la inversión interna. De otro, los países europeos brindaron a los trabajadores españoles la oportunidad de prosperar en pleno desarrollo de la edad dorada del capitalismo. Los ahorros procedentes de la emigración permitieron a muchas familias españolas comprar una vivienda, adquirir los primeros electrodomésticos o disfrutar de su primer vehículo.⁴⁵

3. Mercado de trabajo y crecimiento económico en la dictadura franquista

Una vez finalizada la guerra civil, la economía española tardó más de tres lustros en recuperar los niveles de producción prebélicos. La crisis de la larga posguerra ha sido estudiada por la historiografía desde diferentes

⁴⁴ Ródenas (1996) y Preámbulo de la Ley de 17 de julio de 1956 de la Fundación del Instituto Español de Emigración (BOE, 18/07/1956).

⁴⁵ Fundación FOESSA (1975).

perspectivas de análisis. Con independencia del enfoque elegido, parece existir un amplio acuerdo sobre dos cuestiones. En primer lugar, el modelo de crecimiento adoptado inicialmente por el régimen franquista no favoreció una rápida recuperación de la economía española tras el conflicto. Como consecuencia, su incorporación a la fase de rápido crecimiento y cambio tecnológico de la Europa capitalista en la segunda posguerra mundial se retrasó hasta los años sesenta.⁴⁶ En la larga travesía del desierto de los años cuarenta y parte de los cincuenta, el trabajo se convirtió en el factor productivo más abundante y barato dentro de una economía de escasez, fuerte intervencionismo y aislamiento exterior.⁴⁷ En segundo lugar, el modelo de desarrollo de la posguerra cargó a la economía española con pesadas alforjas llenas de hipotecas y desequilibrios cuyos efectos tardaron decenios en superarse, conocidas como el legado económico del franquismo.⁴⁸ En el ámbito laboral, la herencia tomó forma de una asfixiante estructura reguladora que introdujo distorsiones tanto en el precio como en la reasignación eficiente de este factor productivo.⁴⁹

El intervencionismo junto con la búsqueda de la autosuficiencia económica por medio de la sustitución total de importaciones aumentó el coste de oportunidad de sustituir trabajo por capital.⁵⁰ La autarquía no solo incrementó los riesgos de las inversiones productivas dentro del país, al limitar el aprovisionamiento exterior de *inputs* básicos para la producción, sino que también impuso severas restricciones a las entradas de capital extranjero, a través de coeficientes legales máximos o impedimentos a la repatriación de beneficios.⁵¹ Bajo estas condiciones, la dictadura ejerció

46 Prados (2002); Catalán (2002), p. 165, apunta que, con políticas más sensatas y menos intervencionismo, el PIB per cápita español se habría situado alrededor de 1/4 por encima del nivel medio registrado durante la estabilización.

47 Ortega y Silvestre (2006), p. 96, señalan que, desde una perspectiva de largo plazo, el impacto demográfico de la guerra civil fue limitado y de corta duración.

48 Fusi y Palafox (1997), p. 333, y Carreras y Tafunell (2003), p. 369.

49 De hecho, el mercado de trabajo ha sido considerado durante muchas décadas como uno de los aspectos más diferentes del marco institucional español respecto al resto de los países de la Europa occidental, véase Malo (1983).

50 Barciela (2002), pp. 339 y ss.

51 González (1999), p. 649, explica que al estricto control de las inversiones extranjeras se añadían los obstáculos a las transferencias de ganancias y capitales y las limitaciones legales a la participación de capital extranjero en empresas nacionales. Las carencias de bienes de primera necesidad redujeron todavía más los cupos de importación de maquinaria y bienes de equipo, al menos hasta 1949. Martínez (2003), p. 84.

CUADRO 4
CAPITAL Y TRABAJO UTILIZADOS
EN LA INDUSTRIA ESPAÑOLA, 1914-1975
(tasas medias de crecimiento anual)

<i>Periodos</i>	<i>Capital / Trabajo</i>
1914-1919	0.66
1920-1929	2.98
1930-1935	1.09
<i>Media 1914-1935</i>	<i>1.95</i>
1940-1949	-0.64
1950-1959	5.72
1960-1969	5.01
1970-1975	4.31

FUENTE: El capital productivo de Prados y Rosés (2003) y el número de trabajadores masculinos en la industria y la construcción procede de Prados (2003).

una enorme presión sobre el factor trabajo para recuperar los niveles de producción de preguerra dentro de un contexto de crisis, escasez y obsolescencia tecnológica. En consecuencia, las proporciones de factor trabajo y capital en los procesos productivos cambiaron, a la vez que se frenó el proceso de capitalización iniciado en el periodo prebélico (cuadro 4). El capital productivo disponible por cada trabajador en 1935 tardó dieciocho años en recuperarse.

Por lo tanto, el régimen franquista pudo utilizar la política laboral para «compensar» a los empresarios por los efectos negativos derivados de la autarquía. El uso de técnicas más intensivas en trabajo les permitía aprovechar las ventajas derivadas de un marco laboral favorable para sus intereses y eludir los perjuicios ocasionados por las dificultades para importar maquinaria y otros *inputs*.⁵² Pero esta situación generó al menos dos efectos dañinos para los intereses empresariales a medio plazo. En primer lugar, la pérdida de poder adquisitivo de buena parte de la población deprimió la demanda interna y frenó la recuperación económica del país. Nos encontramos con otra antítesis típica de la política económica del periodo. La dictadura quiso impulsar la producción y la venta de bienes de consumo sin apenas subir los salarios legales en un contexto inflaciona-

52 Sobre las influencias políticas y la capacidad para conseguir licencias de importación, Torres (2003), p. 220.

rio.⁵³ En segundo lugar, los trabajadores, con escasas unidades de capital disponibles y una baja cualificación, ofrecieron bajos rendimientos. Las medidas represivas, las condiciones salariales y la pérdida de sus derechos laborales tampoco contribuyeron a mejorar su productividad. En general, entre la guerra civil y principios de los años cincuenta, no solo se produjeron cambios en las cantidades relativas de trabajo y capital, sino que se utilizaron de forma menos eficiente los factores productivos disponibles.⁵⁴

Las deficiencias estadísticas obligan a calcular la productividad «por unidad de trabajo» en vez de «por hora trabajada», lo que suaviza la caída de esta ratio en la posguerra por dos razones. Desde el punto de vista de los empresarios, la existencia de barreras legales a la entrada y salida del mercado de trabajo no estimulaba la contratación de unidades adicionales de trabajo. Entre otros factores, las complejidades burocráticas y el alto coste del despido pudieron frenar en alguna medida los ajustes de plantilla.⁵⁵ Por el contrario, el marco laboral favorable para sus intereses les «autorizaba» a prolongar la jornada de trabajo y les «permitía» obtener horas de trabajo adicionales a muy bajo precio. Desde el punto de vista de los trabajadores, una jornada laboral más larga se traducían en mayores ingresos necesarios para afrontar el alto coste de la vida.⁵⁶

A pesar del sesgo al alza en la estimación de la productividad, podemos observar como los costes laborales unitarios (CLU), definidos como la ratio entre los costes laborales y la productividad del trabajo, cayeron durante la posguerra (cuadro 5). Este comportamiento inicial vino determinado sobre todo por el abaratamiento relativo del trabajo en el nuevo marco institucional franquista. Pero, más tarde, en la segunda mitad de los años cuarenta, los CLU ofrecen una suave tendencia creciente por dos causas. De un lado, un aumento de los costes laborales, derivado de la

53 AHCCINB, CSCCIN (1949), *Informe sobre seguros sociales y salario-base, remitido desde la Secretaría General en Madrid a los secretarios generales de las cámaras de comercio del país*, Circular n.º 129.

54 Véase el análisis de Prados y Rosés (2007).

55 Aunque, como ya se comentó, este efecto fue relativo debido al amplio margen de actuación que disfrutaban los empresarios.

56 Vilar (2006a), p. 148, ofrece un análisis sobre el papel que jugaron las horas extras o el pluriempleo en la industria española de la posguerra, unas prácticas necesarias para la supervivencia familiar.

CUADRO 5
PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA ESPAÑOLA (1931=100)

	<i>Productividad del trabajo en la industria española</i>	<i>Costes laborales unitarios en la industria española</i>
1940	93,50	96,48 (1943)
1945	94,36	105,99
1950	96,19	108,30
1955	139,73	55,10
1960	167,05	53,72

FUENTE: El PIB en la industria (con construcción) procede de Prados (2003), el empleo del cuadro 4 y los costes laborales reales de Vilar (2004), cuadro A.2.1 (deflactados por el índice de precios al por mayor elaborado por el CSCCIN).

agregación de nuevas partidas de carácter pseudoasistencial. De otro, un deterioro de la productividad del trabajo, debido a la reducción del capital disponible por trabajador y a la pérdida de calidad de ambos factores productivos. Ahora bien, este segundo efecto resulta subestimado en el análisis por dos factores ya mencionados: la crisis industrial de la posguerra y la posible preferencia de los empresarios por las horas extras frente a los ajustes de sus plantillas.

Tras el desastre de los años cuarenta, el proceso de capitalización en la industria española empezó a recuperarse a la vez que se restablecían los niveles del PIB prebélicos. El cambio de tendencia partió del giro político de 1951 que suavizó las restricciones de materias primas, energía y tecnología vigentes en los años previos.⁵⁷ La nueva política resultó favorecida por la mejora de las relaciones diplomáticas entre España y otros países, que poco a poco pusieron fin a más de una década de aislamiento exterior.⁵⁸ El mayor grado de apertura vino acompañado de la ayuda financiera extranjera, necesaria para adquirir *inputs* de capital que incorporaban los avances tecnológicos de las dos décadas anteriores. Estas importaciones permitieron sustituir de forma progresiva la maquinaria vieja y obsoleta

57 Martínez (2003), p. 88, concluye que la tasa de apertura de la economía española pasó del 8,5% en 1950 a más del 17% en 1955. Véanse también Miranda (2003), p. 96, y Prados (2003), p. 161.

58 Calvo (2001).

utilizada en la industria hasta ese momento. En paralelo, el régimen franquista reconocía, a través de diversas medidas como la creación de la Comisión Nacional de la Productividad Industrial (CNPI) en 1952, que el fomento de la productividad constituía el mejor camino para sacar al país de la crisis económica.⁵⁹ Dentro de este contexto, los CLU se desplomaron al crecer la productividad del trabajo por encima de los costes laborales reales durante los años cincuenta. Esta situación favorecía los intereses empresariales y contrarrestaba los efectos negativos de una legislación poco propensa al ajuste de plantillas. En general, podemos concluir que los avances en el rendimiento del trabajo durante estos años estuvieron más vinculados al crecimiento del capital disponible por trabajador y a la mayor calidad de ambos factores, que a estímulos procedentes de mejoras salariales.

A partir de 1961 y hasta principios de los años setenta, la economía española registró un crecimiento sostenido de la producción y de la productividad, alimentado por la creciente ratio de capitalización. Entre 1960 y 1969, el *stock* de capital productivo se duplicó favorecido por el acceso a la tecnología internacional. La mejor dotación de trabajo y capital y su utilización más eficiente permitieron recuperar parte del terreno perdido en las décadas precedentes respecto a la Europa más avanzada.⁶⁰ El desarrollo económico español contaba en los años sesenta con amplios márgenes de crecimiento por el desnivel entre la técnica disponible y la aplicada en los procesos productivos. No obstante, la creación de empleo en España durante esta etapa resultó especialmente pobre en comparación con otros vecinos europeos.⁶¹ De un lado, los sectores más dinámicos de la economía española durante el periodo se caracterizaron por ser ahorradores de trabajo. De otro, los cambios en el funcionamiento interno del mercado de trabajo fueron más tímidos que en otros ámbitos de la economía. Entre otros aspectos, esto se traducía en dificultades para llevar a cabo ajustes de la capacidad productiva por la vía de las cantidades de trabajo. En ausencia de reformas estructurales profundas en el marco laboral, los empresa-

59 Decreto de 1 de mayo de 1952 (*BOE*, 08/06/1952).

60 Prados y Rosés (2007) señalan cómo durante este periodo el avance en la productividad total de los factores jugó un papel fundamental en el crecimiento de la economía española.

61 Fuentes Quintana (1988), p. 17, y Serrano y Pardos (2002), p. 385.

rios de sectores en expansión prefirieron utilizar las horas extras frente a las ampliaciones de plantilla.⁶² En paralelo, otros sectores en fase recesiva, muchos de ellos intensivos en trabajo, se vieron obligados a firmar expedientes de crisis, única salida ofrecida por la legislación franquista para realizar despidos colectivos en situaciones de graves dificultades económicas de las empresas.⁶³

Por lo tanto, la modernización de los sesenta ocultó importantes problemas desde el punto de vista del mercado laboral. El modelo de crecimiento intensivo en trabajo de la posguerra había dejado en herencia graves distorsiones en la cualificación y asignación de la mano de obra junto con un andamiaje legal que dificultó un ajuste adecuado de este mercado. Es cierto que en la última década de la dictadura se relajaron las medidas coercitivas, aumentaron los salarios y el régimen ofreció una imagen más amable hacia el trabajador. Pero, en realidad, solo se trataba de un cambio formal, ya que la dictadura se reservó hasta el último momento la posibilidad de «actuar» en cualquier ámbito del mercado laboral. Mientras tanto, en la sombra, crecía poco a poco el volumen de las voces de protesta, reclamaciones que el régimen nunca ignoró pero tampoco atendió. Solo cuando consideró que el ruido social podía desestabilizar su propia continuidad, accedió a introducir algunos avances dentro del asfixiante marco de falta de libertades.

62 En los años sesenta las horas extras en determinados sectores productivos alcanzaron porcentajes considerables, véase Serrano y Malo (1979), p. 66.

63 Decreto de 21 de febrero de 1963 (*BOE*, 22/02/1963).