
CALIFICACION, RELACIONES LABORALES Y MERCADO DE TRABAJO: EL CONCEPTO DE «ESTRECHEZ DEL AMBITO EMPRESARIAL» EN ESPAÑA *

Ludger Pries

Instituto de Sociología de la Universidad Erlangen-Nürnberg, RFA

RESUMEN. Desde una perspectiva internacional comparativa, el artículo analiza la cualificación de la mano de obra, el mercado de trabajo y las relaciones industriales. En la República Federal de Alemania, los procesos de la cualificación, los tipos de cualificación y los mercados de trabajo son estructurados por profesiones públicamente reguladas e institucionalizadas, que a la vez tienen gran importancia para las relaciones industriales. Sin embargo, en España rige más bien el concepto de «estrechez del ámbito empresarial» en el que se desarrollan la cualificación y las condiciones de trabajo, determinando también los procesos de movilidad. Esta configuración específicamente española es explicada en su contexto histórico. Finalmente se discuten las consecuencias del diagnóstico para el debate sobre flexibilización y desregulación.

I. INTRODUCCION

El punto de partida de las presentes reflexiones es una «paradoja» empíricamente constatable: aunque las empresas en España se quejan en general de deficiencias de calificación de su mano de obra, su actitud ante el sistema público de formación profesional impuesto desde mediados de los años setenta

* Este artículo fue elaborado en el contexto del Proyecto de Investigación «Cambios de Cualificación en las Empresas Españolas», realizado por la Fundación IESA, de Madrid, y el Instituto SFS, de Dortmund (RFA). El Proyecto fue patrocinado por la Fundación Volkswagenwerk. El autor agradece a R. Dombois, H.-W. Franz y S. Steinger sus observaciones críticas.

oscila entre la indiferencia y el rechazo; aunque casi la mitad de quienes terminan sus estudios primarios recibe al menos una formación profesional de primer grado, la profesionalidad del trabajo —en el sentido de un conjunto de yuxtaposiciones y ajustes, institucionalmente regulados y certificados, de calificaciones laborales— no desempeña un papel decisivo, ni para las posibilidades de trabajo y de vida de los afectados ni para las estrategias empresariales de explotación de la mano de obra. La formación en la empresa como modalidad de calificación dominante y una estructuración de la fuerza de trabajo y de las condiciones de trabajo y de empleo predominantemente centrada en la empresa resultan relativamente estables y resistentes frente a los más variados esfuerzos de transformación.

¿Cómo se explica esta inercia del carácter central de la empresa en relación con la calificación y la cualificación?

La tesis tecnocrática diagnostica una falta de sintonía entre el sistema educativo (formación profesional) y el sistema de empleo. Consecuentemente, se propone que el sistema educativo se adapte mejor a las condiciones y necesidades del sistema de empleo mediante una planificación más eficiente y mediante la adopción de reformas estructurales internas.

Por el contrario, M. Maurice (1979) y B. Lutz (1976), en sus investigaciones comparadas franco-alemanas en los años setenta, demostraron que entre el sistema educativo y el sistema de empleo las relaciones son recíprocas: entre las «estructuras de explotación de la fuerza de trabajo» específicamente nacionales hay que incluir también las circunstancias específicas del sistema educativo, de la estructuración de las calificaciones y de los procesos de cualificación. El *output* del sistema educativo no resulta sólo de las capacidades de adaptación a las exigencias del sistema productivo, sino que es condición y parámetro decisivo para el sistema de empleo, y en él debe basarse, por ejemplo, la configuración concreta de la organización del trabajo. Maurice y Lutz demostraron esto en relación con la interdependencia del sistema educativo (formación profesional), por una parte, y con la explotación empresarial de la fuerza de trabajo y de los niveles jerárquicos, por otra.

En las explicaciones que siguen se intenta corroborar para España la tesis de que existen en las relaciones laborales industriales y en las relaciones del mercado del trabajo estructuras y mecanismos relativamente arraigados e institucionalizados que favorecen el carácter central de la empresa, en cuanto a la calificación y la cualificación, y que ayudan a explicar la enorme inercia comentada.

Invirtiendo o superando el punto de vista tecnocrático, no nos limitamos a plantear las deficiencias y carencias funcionales del sistema educativo y de los mecanismos de mediación con el sistema de empleo, sino que intentamos mostrar cómo las relaciones laborales y las relaciones del mercado de trabajo están incardinadas en las formas concretas de aprovechamiento y en las estrategias de aplicación del trabajo asalariado, y se oponen, como elementos re-

tardantes, a los impulsos de transformación del sistema educativo. En el fondo subyace el concepto de que las condiciones del mercado de productos, los niveles tecnológicos de producción, los tipos de organización del trabajo, los modelos de relaciones laborales en la industria y los mecanismos y estructuras del mercado de trabajo constituyen correspondientes «*configuraciones contingentes*» específicas (socioculturales y nacionales), correspondiendo a la investigación empírica el análisis de las relaciones de dependencia y de dominio.

Concretamente, se trata de demostrar que en los casi cuarenta años de franquismo, que fueron decisivos y determinantes para la formación de la sociedad industrial capitalista en España, se estableció *un modelo específico de ámbitos empresariales de estructuración y aprovechamiento o utilización de la fuerza de trabajo relativamente rígidos y cerrados*, que actúa con inercia inesperada ante los intentos posfranquistas de reforma. El eje de la argumentación se centra, por tanto, en poner de relieve «la herencia franquista» en lo que respecta a las relaciones laborales y a las relaciones del mercado de trabajo (capítulos II y III), y en considerar, finalmente, la relación entre los ámbitos empresariales y la discusión actual sobre la flexibilización de las relaciones de empleo y sobre la reforma de la formación profesional (capítulo IV). La figura argumentativa de la «estrechez de los ámbitos empresariales» hace referencia tan sólo a las empresas españolas estables y reguladas. No se incluye el sector relativamente amplio de la economía sumergida; por el contrario, podría defenderse incluso la tesis de que unos ámbitos empresariales relativamente cerrados en el sector formal y un peso relativamente importante del sector informal se condicionan mutuamente.

II. RELACIONES LABORALES EN EL FRANQUISMO: DIRIGISMO ESTATAL (FORMAL) Y DIFERENCIACION EMPRESARIAL (INFORMAL)

Entendemos por relaciones laborales aquellas relaciones de poder y de intercambio estructuralmente inestables y no equilibradas, sobre todo entre los dos actores principales, capital y trabajo, que se desarrollan en un marco institucional regulado específicamente por el Estado y que están al servicio de la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo. Según la «dimensión de la esfera de regulación autónoma de las relaciones permitida por el Estado a los directamente implicados» (Fürstenberg, 1975), pueden distinguirse tres tipos de regulación: *a*) predominio de la reglamentación estatal de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo y de empleo (p. ej., Estados de socialismo real o países en desarrollo con sistemas autoritarios); *b*) ordenación jurídico-laboral general, por parte del Estado, de las normas procedimentales para una autonomía de los convenios (p. ej., la República Federal de Alemania), y *c*) sensible ausencia de normas reguladoras formales y gran autonomía de actuación de las partes (p. ej., la mayoría de los países anglosajones).

Partiendo de esta distinción, la España franquista se enmarca en el tipo señalado en primer lugar: el Estado no sólo fijaba en detalle los procedimientos formales, sino que determinaba también los contenidos materiales, es decir, las condiciones de trabajo y de empleo. La tesis central, que se explicará más adelante, sostiene que, en la medida en que la política estatal de industrialización tuvo éxito, el dirigismo estatal formal no pudo ya tener debidamente en cuenta las nuevas condiciones de trabajo y de empleo que iban apareciendo de forma diversificada (por regiones, por tamaños de las empresas, etc.), ni regularlas en función de esta diversidad. Surgieron formas de regulación a nivel de empresa, que se impusieron al principio clandestina e informalmente y que después, poco a poco, fueron toleradas y por último reglamentadas por el Estado, las cuales adquirieron tanta más importancia para las condiciones concretas de trabajo y de empleo cuanto más próspero era el sector, mayor era la empresa y más capaz de crear conflictos y de llegar a compromisos era el personal. Dado que los sindicatos libres, que podían haber realizado una acción unificadora, estaban prohibidos, se desarrolló la diferenciación empresarial de las condiciones de trabajo y de empleo como complemento funcional de las pretensiones reguladoras del dirigismo estatal y como «válvula de seguridad» para la relación con el movimiento obrero nuevo o renovado. Pretensión reguladora del dirigismo estatal y diferenciación empresarial son, por lo tanto, dos caras del mismo proceso de desarrollo, que contribuiría a la creación de la «estrechez del ámbito empresarial».

Simplificando, cabe distinguir durante el franquismo dos fases en el desarrollo de las relaciones laborales: el período comprendido entre la victoria de Franco en la guerra civil y, aproximadamente, el año 1958 (fase de autarquía político-industrial, de represión política, de dirigismo estatal absoluto, de estancamiento económico y de incipiente prosperidad) y el período transcurrido desde finales de los años cincuenta hasta la muerte de Franco o, mejor dicho, hasta el año 1977 (política de liberalización económica y de modernización tecnocrática, flexibilización tendencial y pluralización de las relaciones laborales). A estas fases les corresponden muy diferentes condiciones y dinámicas en las relaciones laborales.

1. LA FASE DE 1938 A 1958

En este período se creó un modelo autoritario-corporativo de relaciones laborales con un predominio absoluto del Estado represivo: los conflictos laborales eran «relativamente esporádicos, desorganizados, respondían a motivos económicos y se solucionaban rápidamente mediante concesiones mínimas y/o la represión física» (Ellwood, 1976, p. 164).

Estructuras de regulación formales

«Las huelgas estaban prohibidas, se estableció un sistema sindical unitario bajo control estatal, y sólo el Estado estaba facultado para regular las condiciones de empleo» (Sagardoy, 1981, p. 216).

El Fuero del Trabajo de 1938 establecía los siguientes principios para la regulación de las relaciones laborales:

- la organización nacional sindicalista se inspirará en los principios de unidad, totalidad y jerarquía;
- todos los «factores de la economía» (es decir, sobre todo, capital y trabajo) serán encuadrados por ramas de la producción o servicios en sindicatos verticales;
- el sindicato vertical es una corporación de derecho público bajo la dirección del Estado;
- las jerarquías del sindicato recaerán necesariamente en militantes de Falange.
- el sindicato vertical es un instrumento de la política económica al servicio del Estado, y podrá intervenir en la reglamentación, vigilancia y cumplimiento de las condiciones de trabajo;
- el sindicato vertical podrá iniciar, mantener o fiscalizar diversas organizaciones y servicios relacionados con la producción;
- se establecerán oficinas de colocación para proporcionar empleo al trabajador, de acuerdo con su aptitud y méritos;
- los sindicatos suministrarán al Estado los datos precisos para elaborar las estadísticas de su producción;
- el Estado decidirá sobre la forma de incorporar a la nueva organización las actuales asociaciones económicas y profesionales (véase Ellwood, 1976, pp. 159 y ss.).

Se ha calificado acertadamente el Fuero del Trabajo de 1938 como un «catálogo de ideas fascistas-corporativistas, de la retórica nacional-sindicalista específica de la Falange y del “catolicismo social”, que se sitúa en una larga tradición de los ideólogos españoles de los derechos políticos» (Fina/Hawkesworth, 1984, p. 4). No podemos exponer aquí en detalle la complicada construcción de la organización sindical; para la comprensión posterior de las relaciones laborales bastan algunas aclaraciones básicas. La organización sindical en conjunto dependía directamente de un Ministerio («Delegación Nacional de Sindicatos») y estaba dividida en una rama político-administrativa (las «Centrales Nacional-Sindicalistas»), cuyos funcionarios tenían que ser militantes de Falange y eran nombrados por el Estado, y una rama corporativistamente «representativa» (los «Sindicatos Nacionales») en la que «todos los elementos de la producción» estaban obligatoriamente agrupados, formando los empresarios,

por una parte, y los trabajadores y técnicos, por otra, sus propias «agrupaciones» dentro de los «Sindicatos Nacionales», organizados verticalmente por sectores. Todos los puestos de la «línea representativa» eran de nombramiento estatal directo o de elección indirecta; sólo en el escalón inferior, por ejemplo, en un sindicato local del metal, se realizaban elecciones directas, en todo caso a propuesta de los «enlaces sindicales» y previa aprobación de las propuestas por la Falange (véanse Fina/Hawkesworth, 1984, p. 5; Ellwood, 1976, p. 161). La construcción dual de la organización sindical, en su conjunto, no debe hacer olvidar que la competencia exclusiva de regulación de las relaciones laborales residía en el Estado.

La «Ley de bases de la organización sindical» de 1940 resumía las funciones de los Sindicatos Nacionales, es decir, de la «línea representativa» auténtica, en la forma siguiente:

1. Proponer al Gobierno las ordenanzas necesarias para la disciplina y fomento de la producción, conservación y distribución de los productos, así como la regulación de los precios de los mismos.
2. Asistir a la Delegación Nacional de Sindicatos en la elaboración de propuestas e informes para la reglamentación del trabajo.
3. Ejercer el poder disciplinario sobre los sindicatos inferiores.
4. Promover y fomentar toda iniciativa que tenga por objeto la mejor organización de la producción.
5. Promover, dirigir y, en su caso, desempeñar las actividades cooperativas de producción y distribución relacionadas con la rama correspondiente.

La exposición hecha hasta ahora de la posición dominante del Estado en la regulación de las relaciones laborales no debe crear la impresión de que en el plano de las relaciones entre empresarios y trabajadores las posiciones estaban relativamente equilibradas o eran totalmente armoniosas: los auténticos sindicatos obreros, como la UGT y la CNT, estaban prohibidos. En contra de todas las afirmaciones oficiales, no puede hablarse en modo alguno de un papel equilibrado de empresarios y trabajadores en los Sindicatos Nacionales corporativos (véase, por ejemplo, OIT, 1970).

Junto a los sindicatos verticales dominados por el Estado, había dos instituciones formales que desempeñaban un papel (en todo caso marginal) como actores en las relaciones laborales. Los «*enlaces sindicales*» se retrotraen como institución a la época anterior a la guerra civil, siendo su función en el sindicalismo franquista la de «poner en contacto a los trabajadores con sus respectivos sindicatos» (eran nombrados desde arriba; véase Franz, 1981, p. 340). Los «*jurados de empresa*» fueron creados en 1947, como organismos «cuya principal finalidad será la de hacer efectiva en el seno de... [la empresa] la colaboración entre el capital, la técnica y la mano de obra en sus distintas modalidades, al servicio de la mayor concordia entre los distintos elementos que

constituyen la producción, del incremento racional de la misma y del mayor rendimiento en el trabajo» (art. 1 del Decreto de 1947). No obstante, el reglamento de aplicación no se promulgó hasta seis años después, en 1953, y limitaba la creación de «jurados de empresa» a las empresas de más de 1.000 trabajadores (cuyo número en aquella época era mínimo). Mediante ulteriores modificaciones reglamentarias, el ámbito de aplicación se extendió en 1971 a todas las empresas de 50 trabajadores (lo que afectaba, a comienzos de los años setenta, todavía a menos de la mitad de la mano de obra). Independientemente de tal limitación de los «jurados de empresa» a las grandes empresas, éstos fueron relativamente irrelevantes hasta las modificaciones jurídico-laborales del año 1958; un Decreto de 1948 prohibía expresamente incluso la realización de convenios (de empresa) entre empresarios y trabajadores, a los que aparentemente se había llegado muy pronto (véanse Ellwood, 1976; Fina/Hawkesworth, 1984; Franz, 1981).

El principal instrumento del Estado para establecer las condiciones mínimas de salarios y de empleo eran las *reglamentaciones de trabajo* (desde 1964, ordenanzas de trabajo), de carácter cuasi legislativo, en las que se abordaban los salarios, la jornada laboral, las vacaciones, los criterios sobre selección y salarios, las medidas de calificación, etc., para los diferentes sectores y en cuya elaboración o revisión intervinieron los Sindicatos Nacionales en función asesora.

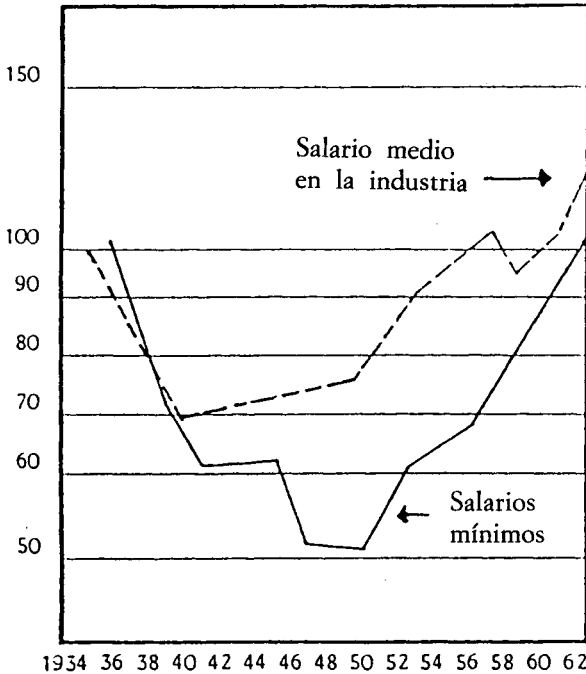
Efectos pretendidos y no pretendidos del predominio estatal absoluto

Tras la derrota de la Segunda República española, prohibidos los sindicatos y encarcelados o perseguidos sus dirigentes (o bien integradas algunas pequeñas organizaciones profesionales en los sindicatos falangistas, como la «Confederación Nacional de Sindicatos Católicos Obreros»), el Estado reclamó para sí, al principio con éxito, el monopolio del establecimiento de las condiciones de trabajo. (No podemos entrar aquí más en detalle en la relación con la política general de intervención; véase Braña y cols., 1984.) El principal resultado de este «monismo estatal» fue una rápida caída tanto de los salarios mínimos como de los salarios medios reales en la industria por debajo del nivel anterior a la guerra. Hasta los años sesenta no pudo alcanzarse el nivel de 1934 (véase esquema 1).

«En 1914, el salario medio diario de un agricultor estaba en 10,37 pts. y el de un obrero del metal en 13,66 pts. En 1954 estos salarios estaban en 22,01 pts. y 25,03 pts., respectivamente, es decir, un aumento aproximado de un 100 por 100. En el mismo período, el coste de la vida aumentó en un 240 por 100. Entre 1939 y 1959, los precios de los productos industriales aumentaron un 676,8 por 100 y la producción en un

ESQUEMA 1

*Evaluación del poder adquisitivo de los salarios en España
(deflactados por el coste de la vida) entre 1934 y 1962
(Escala semilogarítmica)*



FUENTE: Serrano/Malo de Molina, 1979, p. 31.

200 por 100, lo que posibilitó una tasa de acumulación de capital a costa de los trabajadores» (Ellwood, 1976, p. 164).

Es evidente que el Estado español no aparecía como árbitro corporativista neutral en las relaciones laborales, sino que favorecía la acumulación de capital y el desarrollo industrial, sobre todo mediante un control absoluto y a costa de los trabajadores.

Los «Sindicatos Nacionales», como «línea representativa» auténtica dentro de la organización sindical corporativa, se ocupaban en esta fase, al igual que los «jurados de empresa», de tareas que en los países con sindicatos libres corresponden a los departamentos de personal de las empresas o a los centros asistenciales del Estado: organización de la formación profesional, educación sanitaria, higiene, etc. Los «representantes» de los trabajadores por cuenta

ajena apenas tenían en esta fase competencias de negociación de convenios: ante todo, eran entes asesores, informadores y administrativos.

Sobre la actitud de los trabajadores en los primeros tiempos del franquismo, escribe Ellwood: «Los trabajadores se mostraron ante él [el sistema de relaciones laborales] hostiles o indiferentes, porque era extraño a la tradición del movimiento obrero español y porque se había establecido sobre la tumba de las propias organizaciones espontáneas, verdaderamente representativas y autónomas. No obstante, aunque no saludaron el nuevo sistema con entusiasmo, tampoco tenían el objetivo ni la posibilidad de trabajar contra él. En los años de la posguerra tampoco tenían la voluntad de rebelarse. Sus dirigentes habían sido fusilados o encarcelados o se habían exiliado, y las viejas organizaciones habían sido liquidadas con ellos. Estaban desmoralizados por su derrota y físicamente debilitados por vivir en un mínimo de subsistencia. El constante empleo de la represión física era un importante medio intimidatorio mucho después de acabar la guerra» (Ellwood, 1976, pp. 161 y 162).

El modelo de regulación estatal rígida de las relaciones laborales y, sobre todo, de disminución masiva de los salarios sólo podía tener éxito mientras se mantuviera oprimido y controlado el movimiento obrero y sindical. Pero ya a finales de los años cuarenta, y sobre todo en la segunda mitad de los años cincuenta, crecieron cuantitativa y cualitativamente las formas de resistencia de la clase trabajadora.

En 1974, los obreros del metal de Madrid, los de la industria textil catalana y los de algunas fábricas vascas protestaron contra su miserable situación económica; ese mismo año se realizó una huelga general en el astillero Euskalduna, de Bilbao: de los 50.000 trabajadores participantes, 14.000 fueron despedidos después de la intervención de la Policía y de la Guardia Civil.

En 1951 se produjo en Barcelona un gran movimiento huelguístico, resultante del boicot a los tranvías debido al aumento de las tarifas. En 1956 se iniciaron en Pamplona huelgas por un salario mínimo garantizado de 75 pesetas diarias, que rápidamente se extendieron a Cataluña, todo el País Vasco, Asturias y Valencia. Finalmente, a comienzos de 1958, una huelga de los mineros asturianos en solidaridad contra unos despidos llevó a la declaración fáctica del estado de excepción y a la formación de Comisiones Obreras (véase Franz/Tovar, 1976).

Los crecientes conflictos laborales mostraban, cada vez con mayor claridad, la incapacidad del rígido sistema de regulación dominado por el Estado para reaccionar con flexibilidad ante la correlación de fuerzas y las condiciones del mercado específicamente regionales, sectoriales y empresariales y para integrar a la clase obrera. La urbanización, las migraciones internas, un proletariado industrial creciente y la formación en los años cincuenta de varios sectores industriales dinámicos condujeron a un excedente de mano de obra sin calificar y, simultáneamente, a la escasez de mano de obra profesionalmente calificada (véase Serrano/Malo de Molina, 1979, pp. 178-198). Frente a estos nuevos

desafíos, los mecanismos centralistas de regulación de las relaciones laborales se mostraron insuficientes, también, desde la perspectiva (de una parte) de los empresarios, por mucho que éstos hubieran «ganado», en general, con la política de disminución de los salarios. Cabe suponer que la extensión de los conflictos laborales, junto al mantenimiento por el Estado de su monopolio regulador, llevaron a una proliferación de negociaciones informales entre empresarios y trabajadores a nivel de empresa (la ya mencionada prohibición de tales negociaciones no hace más que confirmar su extensión, cada vez mayor) (véanse, p. ej., Ellwood, 1976, p. 165; Serrano/Malo de Molina, 1979, pp. 50 y ss.).

Resumiendo, podemos decir que en las dos primeras décadas de la dictadura franquista se impuso un sistema de relaciones laborales que implantó el control del movimiento obrero y generó un empeoramiento general de las condiciones de trabajo y de vida de los obreros industriales y agrícolas con ayuda de un dirigismo estatal absoluto, al mismo tiempo que, mediante la acumulación forzada de capital, creaba las condiciones para un impulso de industrialización (acelerado en comparación con la mayoría de los países europeos). Con el creciente refortalecimiento del movimiento obrero y la diversificación sectorial y regional de la correlación de fuerzas y de las condiciones del mercado (muy heterogéneas ya antes del franquismo), la necesidad de una regulación más flexible de las condiciones de trabajo y de empleo dio lugar, visto el rígido corsé de las reglamentaciones estatales, a la creación de una válvula de escape en forma de una extensión de las negociaciones informales entre capital y trabajo en el ámbito empresarial (lo cual implica aceptar que la actitud de muchos empresarios ante la política industrial y laboral del Estado era ambivalente).

Puesto que no existían sindicatos libres, que hubieran podido realizar una acción unificadora (los sindicatos oficiales eran parte del Estado), el ámbito empresarial se configuró como un sistema relativamente cerrado y como el espacio decisivo en el que las condiciones de trabajo y el modelo de regulación de los conflictos adquirirían su perfil y su dinámica concretos.

Hemos tratado con algún detenimiento el desarrollo de las dos primeras décadas después de la guerra civil porque en este período se inició la transformación de una sociedad agraria en una sociedad capitalista industrial y porque los modelos de relaciones laborales que se institucionalizaron en él siguieron determinando las estructuras hasta el final del franquismo, a pesar de todas las «reformas» posteriores.

Con todo, a pesar de esta continuidad en la segunda fase del franquismo, se introdujeron importantes modificaciones institucionales y políticas en materia de relaciones laborales.

2. LA FASE DE 1958 A 1975-77

En este período de liberalización económica y de política de modernización tecnocrática se produjo una cierta flexibilización del sistema de relaciones laborales, sin merma del predominio estatal. El resultado fue una mayor diversificación de los «ámbitos empresariales», es decir, una configuración específica de las condiciones de trabajo y de los modelos de regulación de los conflictos según la correlación de fuerzas y las condiciones del mercado existentes en cada empresa.

«Reformas» institucionales

En 1958 se aprobó la «Ley de convenios colectivos sindicales». Por vez primera se concedía la posibilidad (legal) de celebrar convenios colectivos en diferentes ámbitos: era posible concluir convenios de ámbito local, regional, provincial o nacional para un determinado sector o para un grupo de empresas con características comunes, previa negociación en el marco del correspondiente «Sindicato Nacional». A nivel de empresa (en todo caso, sólo en empresas de más de 100 trabajadores; desde 1969, de más de 50) era posible la negociación de convenios para todos los trabajadores, o para grupos específicos de los mismos, entre representantes de la dirección y de los trabajadores, más concretamente, entre la dirección de la empresa y el «jurado de empresa».

Los efectos directos de esta «liberalización controlada» no deben ser sobrevalorados, ya que el dirigismo estatal en las relaciones laborales no cambió formalmente:

- todas las negociaciones para los convenios colectivos debían comunicarse a la autoridad laboral y ser aprobados por ella;
- todo acuerdo «voluntario» entre empresarios y trabajadores, es decir, entre los negociadores autorizados en el marco de los «Sindicatos Nacionales», debía ser reconocido por el Estado;
- en caso de desacuerdo decidía, finalmente, la Inspección de Trabajo, es decir, el Ministerio de Trabajo, mediante laudo vinculante y definitivo («norma de obligado cumplimiento», NOC);
- todas las negociaciones colectivas (excepto las que discurrían a nivel de empresa) estaban enlazadas con el aparato sindical corporativo controlado por el Estado;
- a los trabajadores les faltaban todos los medios legales para conseguir sus exigencias o para ejercer presión con vistas a lograr el acuerdo;
- mantenían su vigencia las normas estatales reguladoras de las condiciones de trabajo y de empleo («reglamentaciones» u «ordenanzas»).

Simultáneamente con estos cautos pasos flexibilizadores, que en cierto modo sólo significaban la legalización de una práctica informal previa, se inició en los años sesenta una «política estatal de salario mínimo», después de que ya en 1956 se introdujeran salarios de este tipo por zonas como resultado esencial de los conflictos laborales. La política estatal de salarios, perseguida desde 1963 con el «salario mínimo interprofesional garantizado» (SMIG), se dirigía no tanto a garantizar el salario mínimo necesario para un nivel de vida medio como a influir indirectamente frenando las negociaciones salariales colectivas.

Todavía en 1963, el SMIG provincial más alto (el de Madrid) estaba en 60 pts., es decir, 15 pts. por debajo del nivel que se reivindicaba en los conflictos laborales de Pamplona de 1956. Los incrementos del SMIG eran para los sindicatos verticales más o menos precedentes obligatorios para su propia «negociación colectiva»; el salario mínimo estatal determinaba el llamado salario inicial de convenio (SIC), sobre el que se levantaba un creciente sistema de primas, pluses, etc. El SMIG ejerció una incidencia indirecta en la estructura de los diferentes componentes salariales (salario base, primas, etc.) al utilizarse como base para el cálculo de las cuotas a la Seguridad Social: muchos pluses empresariales se calculaban sobre la base de estas cuotas, lo que trajo como consecuencia la aparición de «fleclos salariales» (véanse Serrano/Malo de Molina, 1979; Ellwood, 1976).

La «liberalización controlada» mediante la negociación colectiva y la política estatal de «salario mínimo» eran las dos caras de una misma estrategia contingente: una estrategia de aumento de la productividad y racionalización de la producción mediante estímulos económicos para los trabajadores, por una parte, y de control y contención del nivel salarial general, por otra.

El informe de la Oficina Internacional del Trabajo calificaba la política laboral estatal del modo siguiente: «Se trata de una modernización de las instituciones dirigida a dar una mayor flexibilidad al mercado y a fijar los salarios con mayor realismo..., mediante la cual se provoca un proceso simultáneo en el que los empresarios... se ven obligados a racionalizar sus métodos productivos y a aumentar sus beneficios. Por lo tanto, tienen que actuar bajo el signo de una mayor productividad con el objeto de compensar todo aumento de los costes del trabajo mediante mejoras en la estructura empresarial y en los procesos productivos» (OIT, 1970, p. 201).

Hay que referirse brevemente a algunas reformas en la legislación sobre conflictos laborales, que, sin embargo, no deben ser sobrevaloradas. Si en un principio los conflictos laborales ni siquiera estaban previstos por la ideología paternalista y autoritaria del franquismo (lo que, p. ej., tiene su expresión jurídica en la prohibición de toda huelga), mediante Decretos de 1963, 1965 y 1970 se reconoció, al menos jurídicamente, la existencia de conflictos laborales y se dictaron reglas para su formalización, canalización y solución. Estas normas preveían la decisión definitiva y vinculante del Ministerio («NOC») en

caso de desacuerdo, lo que indica los estrechos límites de la «autonomía» de negociación.

Simultáneamente se distinguió formalmente entre conflicto laboral (legal) y huelga política («ilegal»). Como se mostrará más adelante, también estas normas reformadas sobre la regulación de los conflictos, que expresan un pacto entre la exigencia estatal de control y las formas flexibles de regulación, desarrollaron en la realidad social su propia dinámica y produjeron efectos no pretendidos.

La dinámica de «flexibilización» y control en las relaciones laborales

Tras la publicación de la Ley de convenios colectivos sindicales, y especialmente desde su generalización en 1962-63, el número de convenios colectivos negociados y de trabajadores afectados por los mismos ascendieron rápidamente hasta alcanzar un nivel que se mantuvo hasta el final del franquismo. Al mismo tiempo aumentaron, desde 1962, los porcentajes de los laudos arbitrales (NOC, después DAO=«decisiones arbitrales obligatorias»; véase cuadro 1).

En la medida en que existen análisis sobre el contenido de la negociación colectiva (véase Serrano/Malo de Molina, 1979, pp. 80 y ss.), muestran claramente la preponderancia de las cuestiones salariales, y especialmente de las relativas a los estímulos a la producción, como los pluses de producción, la participación en beneficios, las primas de mejora, etc.

«... En los diez últimos años se ha demostrado que el contenido formal de la negociación colectiva en España ha ido reduciéndose en favor de uno solo, aun cuando sea el más importante de los objetos de discusión: los aumentos de salario..., relegándose a planos muy secundarios otros importantes aspectos de la relación trabajador-empresa...» (F. Estapé, citado por Serrano/Malo de Molina, 1979, p. 62).

En lo que respecta al contenido de la regulación, pareció establecerse una cierta división del trabajo: el nivel y la modalidad de los salarios se fijaban sobre todo mediante la negociación colectiva; la mayor parte de las restantes condiciones de trabajo y de empleo se abordaban en las «reglamentaciones» u «ordenanzas» estatales o mediante adhesión a las mismas (sobre la cuestión de la jornada laboral, este punto ha sido demostrado explícitamente; véase Oficina Central de Convenios Colectivos, 1970). Este proceso correspondía también ampliamente a las intenciones estatales. Como objetivo de las negociaciones colectivas se citaba en el artículo 1 de la Ley correspondiente: «... la elevación de la productividad y la simultánea mejora del nivel de vida de los trabajadores a quienes afecta...».

CUADRO 1

Desarrollo de los convenios colectivos, trabajadores afectados y laudos arbitrales, 1958-81

Años	Número de convenios colectivos	Número de trabajadores afectados (en millones)	Número de NOC o DAO	Número de trabajadores afectados por NOC o DAO
1958	7	0,019	—	—
1959	205	0,433	—	—
1960	168	0,323	1	350
1961	449	0,937	—	—
1962	1.538	2,316	41	103.162
1963	1.027	1,822	56	71.900
1964	994	1,419	113	396.466
1965	1.147	1,905	182	583.253
1966	937	1,734	132	432.103
1967	1.055	1,625	186	507.881
1968	165	0,316	11	71.764
1969	1.578	3,766	181	516.958
1970	1.637	4,179	156	352.722
1971	1.184	2,274	135	156.360
1972	1.560	3,482	205	482.922
1973	1.422	2,780	149	328.243
1974	1.634	3,225	122	793.111
1975	1.027	1,819	189	915.419
1976	1.572	3,830	306	1.473.489
1977	1.143	2,263	206	613.512
1978	1.756	4,255	82	374.258
1979	1.997	4,055	125	904.599
1980	2.436	5,550	125	517.824
1981	2.627	3,893	65	701.358

FUENTE: Fina/Hawkesworth, 1984, pp. 8-10.

Esto no debe hacer olvidar que la «liberalización controlada» puso en juego dinámicas, en lo que respecta a los *actores* de las relaciones laborales, que tendían a quedar fuera de control. Los sindicatos verticales tuvieron que asumir, junto a sus funciones de ordenación y control, tareas de negociación, suscitándose así una proliferación de conflictos que adquirió dureza por la política de colaboración activa en los sindicatos por parte de las Comisiones Obreras autónomas. Las Comisiones Obreras se crearon como comités *ad hoc* para solucionar demandas específicas de los trabajadores a nivel de empresa, y hasta mediados de los años sesenta fueron más o menos toleradas por las autoridades estatales, en la esperanza de aumentar con ello los potenciales de integración y legitimación de los sindicatos verticales (véase Fina/Hawkesworth, 1984, p. 8).

Como muy tarde, a partir de las elecciones sindicales de 1966 quedó claro que las relaciones laborales a nivel de empresa y local se escapaban de las manos del control represivo del Estado: las Comisiones Obreras consiguieron muchos de los puestos representativos electivos, en tanto que menos de la cuarta parte de los «enlaces sindicales» eran reelegidos. Las Comisiones Obreras se perfilaban así, cada vez más, como puntos de convergencia de la resistencia obrera.

Tanto el desarrollo de las huelgas como el número de laudos arbitrales por falta de acuerdo corroboran este proceso desde mediados de los años sesenta (véanse los cuadros 1 y 2). La implantación de los «consejos de trabajadores» en el marco de los sindicatos verticales en el año 1965 fue el último e inútil intento del Estado por mantener bajo control los conflictos laborales y por encauzarlos en estructuras de regulación formalizadas.

CUADRO 2

Desarrollo de las huelgas en España, 1966-80

Años	Número de huelgas	Trabajadores participantes (en miles)	Jornadas de trabajo perdidas (en miles)
1966	205	93,43	1.785,46
1967	402	272,69	2.456,12
1968	236	114,36	2.114,14
1969	459	174,72	5.549,20
1970	817	366,15	6.750,90
1971	601	266,45	8.186,50
1972	608	304,73	7.469,40
1973	811	441,04	11.120,20
1974	1.193	625,97	11.108,90
1975	855	556,37	10.355,12
1976	1.568	3.638,96	110.016,24
1977	994	2.317,03	92.572,05
1978	1.356	3.633,00	128.738,48
1979	1.789	5.752,30	171.067,05
1980	1.669	2.461,06	108.625,66

FUENTE: Fina/Hawkesworth, 1984, p. 9.

Resumiendo, podemos decir que la dinámica social de las relaciones laborales en los años sesenta y a comienzos de los setenta hizo naufragar la estrategia estatal de flexibilización de los procedimientos de negociación y de regulación de los conflictos, y, simultáneamente, de control y contención del movimiento obrero.

La introducción de la negociación colectiva debía provocar una despoliticación y una desestatalización tendencial de los conflictos laborales y de las relaciones laborales, pero, en realidad, dio a los trabajadores la posibilidad de politizar su lucha y de controlar un extenso campo de inseguridad, porque ellos alcanzaron la posibilidad, en caso de desacuerdo, de establecer la línea de confrontación frente al Estado (en última instancia, éste se reservaba el monopolio definitivo de la regulación de las relaciones de trabajo y de empleo).

Las reformas institucionales debían aumentar la capacidad de integración y la aceptación de los sindicatos verticales, pero finalmente llevaron a una desviación de poder de éstos hacia el ámbito de la empresa (de las Comisiones Obreras y de los «jurados de empresa»): «En estas circunstancias, trabajadores y empresarios prefirieron eludir los sindicatos, en los que sus conflictos se demoraban y donde no estaba garantizada una solución aceptable para ambas partes...» (Ellwood, 1976, p. 170; véase, en general, también, Bernecker, 1984, pp. 419 y ss.).

En general, arraigó la tendencia a crear ámbitos empresariales, como espacio decisivo para las relaciones laborales, en los que se diferenciaban las formas y los contenidos de la regulación de las relaciones laborales y en los que se desarrollaba la dinámica fundamental de las relaciones de poder y de intercambio entre capital y trabajo. El dirigismo estatal (formal) y la creciente diversificación empresarial (informal) en las relaciones laborales eran las dos caras de la moneda en las circunstancias de creciente industrialización y de fortalecimiento del movimiento obrero.

III. ESTRUCTURAS Y PROCESOS DEL MERCADO DE TRABAJO: EL CARACTER CENTRAL DE LA EMPRESA Y EL PATERNALISMO COMO HERENCIA DEL FRANQUISMO

Por relaciones del mercado de trabajo entendemos aquí las normas, criterios, canales y formas (explícitos o informales) de selección, calificación, gratificación y movilidad de la fuerza de trabajo. Incluso el «mercado puro» típicamente ideal requiere una regulación: las relaciones del mercado de trabajo están determinadas (más que las demás relaciones de mercado) por la acción social y por las instituciones sociales.

La teoría del mercado de trabajo propia de las ciencias sociales distingue en este mercado varios segmentos, que se distinguen entre sí por la calificación específica, los niveles salariales, el desarrollo profesional, las formas de movilidad y otros criterios (como el sexo, la nacionalidad, etc.). Destacan por su importancia empírica el mercado de trabajo general, el mercado de trabajo

profesional y el mercado de trabajo empresarial. La importancia del «ámbito empresarial» para la diferenciación de las condiciones de trabajo y de empleo en España ha sido comentada ya en el capítulo anterior en relación con la dinámica específica del dirigismo estatal y de la regulación empresarial de las relaciones laborales en las circunstancias de ausencia de sindicatos libres como «organizaciones intermediarias» unificadoras. A continuación mostraremos cómo el ámbito empresarial determina también la estructura y la acción en cuanto a las relaciones del mercado de trabajo. De acuerdo con la teoría del mercado de trabajo propia de las ciencias sociales, se afirma que la selección, la calificación, el salario y la movilidad se desarrollan en España teniendo la empresa como centro. Tomando de M. Maurice y colaboradores (1979) la distinción entre «ámbito organizativo» y «ámbito profesional», se defiende la tesis de que la fuerza de trabajo y el aprovechamiento de la mano de obra se diferencian en España según la empresa y no según la profesión. No podemos entrar aquí en las variadas causas de la formación de «ámbitos empresariales»; nos limitaremos a perfilar los contornos de esta «configuración contingente del ámbito empresarial», sociocultural y nacionalmente específico. Para ello partimos de la base de que las relaciones de trabajo y del mercado de trabajo están en interdependencia condicionante. En primer lugar se mostrará que, junto a las relaciones laborales, algunos otros factores del modelo franquista de industrialización ayudaron a fomentar la creación de ámbitos empresariales (sección 1). Después se expondrá cómo se manifiesta en la selección, calificación y movilidad el carácter central de la empresa para las relaciones del mercado de trabajo (secciones 2 y 3).

1. LA INDUSTRIALIZACIÓN IMPUESTA Y PATERNALISTA Y LAS RELACIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

No podemos seguir aquí todo el camino recorrido por la industrialización en España, pero sí exponer dos factores importantes para la argumentación presente. La vía de desarrollo del modelo de industrialización se distingue hasta hoy, en España, por su carácter, impuesto, por un lado, y represivo y paternalista, por otro. Estas notas impregnan las estructuras y mecanismos de calificación de la fuerza de trabajo, por una parte, y la práctica de empleo de las empresas, por otra.

«En las discusiones sobre el mercado de trabajo español es frecuente el recurso a los análisis comparativos entre nuestro marco institucional actual y los marcos institucionales vigentes en los países industrializados. Tales comparaciones olvidan con demasiada frecuencia los condicionantes que, en uno y otro caso, se derivan de la evolución institucional seguida en los últimos años. En especial prescinden del carácter fuerte-

mente atípico de nuestro marco institucional durante el régimen político anterior [del franquismo]...» (Malo de Molina, 1985, p. 251).

En un período de apenas veinte años se desarrolló en España, en función de factores externos (apertura y ayudas financieras, turismo y migración) e internos (empresas públicas, migración interna, urbanización, mercado interior), un impulso de industrialización para el que los «viejos» países industrializados necesitaron, en general, generaciones enteras. Sólo en la primera mitad de los años cincuenta casi se duplicó la mano de obra industrial (véase Maier, 1977, p. 38).

En la formación de los ámbitos empresariales influyó, en lo que respecta a la vía de industrialización, la circunstancia de la inexistencia en España de unas tradiciones y unas estructuras extendidas de *formación profesional* regulada. El Estado autoritario franquista organizó programas de promoción profesional (PPO), que en lo esencial debían «alfabetizar industrialmente» a quienes habían emigrado del campo a los centros de producción en constitución (una parte nada despreciable de estos programas de promoción se organizó a través del Ejército). Todas las «ayudas a la integración», más allá de estas medidas estatales de formación y promoción empresarial, eran de la exclusiva competencia de las empresas. Por lo tanto, en este período franquista, que fue fundamental para el desarrollo de reglas y formas de conducta formales e informales, se perfilaron unos modelos de calificación y cualificación centrados en la empresa y totalmente específicos. Incluso hoy la profesión, en el sentido de conjunto institucionalizado de una calificación, una carrera y unas expectativas, no desempeña un papel esencialmente estructurador y orientador del sistema educativo ni del sistema de empleo. Empresarios y empleados se basan, ante todo, en el nivel de estudios alcanzado, sobre el cual se construye después la capacitación y socialización específica de la empresa (véase Kruse/Pries, 1986). En este sentido, habría que hablar para España más de la «empresarialidad del trabajo» que de la «profesionalidad del trabajo».

La concepción franquista paternalista y autoritaria de las relaciones laborales enlazó la amplia ausencia de derechos de los trabajadores (p. ej., en relación con la propia representación de intereses) con una *protección contra el despido* relativamente importante: «La actividad ampliamente intervencionista del Estado es, y antes lo era de forma extraordinaria, característica del orden económico español. Sobre la terminación de una relación laboral no decide el empresario sólo (en su caso, teniendo en cuenta aspectos sociales), sino el propio Estado» (Brösse, 1965, p. 100).

No podemos detenernos aquí en las diferentes formas de despido ni en los procedimientos institucionales que, en particular desde mediados de los años cincuenta, liberalizaron paulatinamente las disposiciones correspondientes; pero no parece exagerada la afirmación de Brösse siguiente: «Un compli-

cado proceso, basado en la incoación del llamado "expediente de despido", hizo éste prácticamente imposible hasta 1956» (Brösse, 1965, p. 105).

Sobre la práctica concreta del despido durante el franquismo apenas hay material fiable; aunque está fuera de toda duda que el despido por motivos políticos de trabajadores de la oposición estaba a la orden del día con el fortalecimiento del movimiento obrero en los años sesenta, hay que aceptar que el despido en España fue durante el franquismo un instrumento *relativamente* marginal de la política de personal de las empresas en comparación con las economías de mercado capitalistas-liberales.

Este hecho se explica por la influencia de diversos factores: la expansión continua de las relaciones industriales de empleo desde los años cincuenta hasta comienzos de los setenta, el encarcelamiento de una gran parte de la oposición obrera durante e inmediatamente después de la guerra civil y, en general, la ideología corporativista-organicista del «trabajo y el empleo como derecho y como deber». Todavía en 1968 declaraba el presidente del Tribunal Supremo: «Si se concede el despido libre habría que conceder también, sin limitaciones, el derecho a la huelga, y estos dos casos nos llevarán inmediatamente a la lucha de clases, de que tan mal recuerdo tenemos» (citado según Serrano/Malo de Molina, 1979, p. 70).

La reglamentación institucional y la práctica del despido por parte de las empresas son un tema muy discutido y sensible en la España actual. A este respecto, no debería hablarse en ningún caso de la liberalización del despido, porque ya durante el franquismo, y sobre todo después, las barreras jurídico-laborales al despido por voluntad de la empresa han sido rebajadas continuamente (el despido debido a la conducta del trabajador era fácil incluso durante el franquismo). Con todo, las limitaciones jurídicas y financieras al despido por voluntad de la empresa eran relativamente altas si las comparamos con la situación internacional (y en parte siguen siéndolo todavía; véanse, por ejemplo, García de Blas, 1982; Pérez Infante, 1979).

Podemos sospechar que las empresas españolas aplican, por lo general, una política de personal muy cauta en relación con las nuevas contrataciones y despidos: las nuevas contrataciones se contemplan más como «inversiones en costes fijos» que como medida reguladora variable ajustada a las necesidades de la producción.

Una ola neoliberal de flexibilización de las relaciones de empleo ha invadido en los últimos años casi todos los estados industriales capitalistas; pero argumentar contra esta *mainstream*, desde una perspectiva social y de las ciencias sociales, no debe conducir a olvidar la cuestión de la herencia específica del franquismo en las relaciones del mercado del trabajo. Los ámbitos empresariales relativamente cerrados son, según la tesis central aquí defendida, resultado de muchos factores de influencia; uno de estos factores es la política paternalista franquista de protección contra el despido; otro, impor-

tante, la carencia histórica de formas institucionalizadas de una formación profesional y el predominio consiguiente de los procesos de calificación en la empresa. ¿Cómo se manifiesta esta centralidad de la empresa en lo que respecta a las estructuras y los procesos del mercado de trabajo?

2. SELECCIÓN, CUALIFICACIÓN Y MOVILIDAD

Al analizar las estructuras del mercado de trabajo español llama la atención, en primer lugar, la escasa fluctuación o movilidad interempresarial en comparación con otros países y, como reflejo, la antigüedad en la empresa relativamente alta. En una investigación muy detallada sobre el mercado de trabajo asturiano, Keil facilita una fluctuación de entradas interempresarial de un 19 por 100 medio anual entre los años 1972 y 1974, habida cuenta de la movilidad demográfica (Keil, 1982, pp. 108 a 111); para el mismo período, el tipo medio anual de contrataciones en la República Federal estaba en un 30 por 100 (Rudolph, 1984). Naturalmente, ambas cifras no son directamente comparables entre sí, pero dan una idea de la diferencia de nivel entre los dos países. En las encuestas realizadas periódicamente por el Ministerio de Economía de un segmento representativo de las grandes empresas españolas se obtiene, para mediados de los años ochenta, un tipo anual de fluctuación empresarial externa (por tanto, fluctuación de entradas *más* salidas en relación con la totalidad de la plantilla media anual) de un 12 por 100 (véase Ministerio de Economía, 1985 y 1986). En la RFA este tipo medio sería, mostrándose precavidos, del doble. Hay que destacar de nuevo que estas cifras no permiten una comparación directa, pero nos acercan a la idea de que las empresas españolas son relativamente más cerradas hacia el mercado de trabajo externo que, por ejemplo, las empresas alemanas.

Esta sospecha se confirma plenamente en los estudios de determinadas empresas que se realizaron en el marco del proyecto hispano-alemán «Cambios de Cualificación en las Empresas Españolas», desarrollado entre 1985 y 1987 (Homs/Kruse/Pries/Ordovás, 1987): en casi todas las empresas investigadas se había llegado desde comienzos de los años ochenta prácticamente a un tope de contrataciones; el tipo medio de la fluctuación externa tendía a cero, aunque se trataba de empresas prósperas. Por el contrario, en la RFA casi una tercera parte de los trabajadores cambia de puesto de trabajo a lo largo de un año. Una comparación burda de los tipos de fluctuación en la industria automovilística en España y en la RFA (sector, por lo tanto, relativamente homogéneo y dominado por grupos multinacionales) nos permite conocer que el nivel de movilidad externa es en la RFA más del doble que en España (el hecho de que no existan criterios comparativos, ni mucho menos cifras comparativas, para la pequeña empresa es lamentable, pero no reduce la significación de la tesis de la «estrechez del ámbito empresarial» en España, aunque

ésta se refiera expresamente sólo al ámbito de las grandes empresas estables y reguladas).

Esta «oclusión» relativamente fuerte de las empresas a los mercados de trabajo externos en España se manifiesta también (indirectamente) en las cifras sobre antigüedad en la empresa. Como muestra el cuadro 3, la antigüedad media (de hombres y mujeres) en España es sensiblemente mayor que en todos los demás países comparados, aunque en parte de estos últimos los mecanismos del mercado de trabajo estén ya fuertemente centrados en la empresa (p. ej., Japón).

No podemos entrar aquí más detalladamente en la posibilidad de comparación de los datos que figuran en el cuadro. Las cifras sobre España, por ejemplo, se basan en las ya citadas encuestas del Ministerio de Economía, realizadas fundamentalmente en grandes empresas; pero también en sectores como la construcción la antigüedad en la empresa en España sigue siendo muy alta.

Si resumimos los resultados de diferentes investigaciones empíricas sobre los procesos de selección, cualificación y movilidad en España, resultan las siguientes características:

- Según el nivel de las necesidades de calificación del trabajo, se distinguen mercados de trabajo primarios y secundarios específicos por sectores, con sus correspondientes formas específicas de selección y movilidad.
- Los mercados de trabajo primarios se distinguen según las empresas y los oficios, correspondiendo a las empresas la calificación laboral típica para los mercados de trabajo; es decir, los mercados de trabajo por oficios no deciden según el sistema de formación profesional institucional regulado y estructurado, sino según los procesos de aprendizaje y de cualificación; la pertenencia a los mercados de trabajo por oficios no viene determinada por títulos o certificados, sino por la experiencia laboral adquirida en la empresa.
- A pesar del importante significado de los mercados de trabajo a nivel de empresa, la cadena de movilidad dentro de la empresa es relativamente corta, y finaliza, por ejemplo, para los trabajadores de producción en el especialista calificado: la permeabilidad entre producción y administración-dirección es, pues, muy escasa.
- La escala de acceso típica en la empresa es la del obrero de producción sin calificar, o la del empleado administrativo con estudios primarios; los criterios de selección son, sobre todo, la edad (a ser posible no muy alta) y/o la experiencia laboral; sólo en puestos de dirección técnico-administrativos el título adquirido desempeña un papel importante; los criterios de motivación ético-laboral dominan frente a los funcionales.

CUADRO 3

Comparación internacional de la antigüedad

<i>Antigüedad en el empleo (en porcentajes)</i>	<i>Australia (1981)</i>	<i>EE. UU. (1981)</i>	<i>Canadá (1981)</i>	<i>España (1983)</i>	<i>Reino Unido (1979)</i>	<i>Japón (1977)</i>
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 6 meses	15,7	18,2	17,4	1,4	} 13,8	8,8
Menos de un año	25,0	27,7	26,4	1,3		
Entre 1 año y menos de 5 años	39,5	32,8	31,0	9,6	33,4	24,4
Entre 5 años y menos de 10 años	17,8	15,9	18,1	23,7	21,9	23,1
Entre 10 años y menos de 15 años	8,4	9,6	9,6	23,9	11,7	15,3
Entre 15 años y menos de 20 años	4,2	5,3	5,4	17,0	6,6	9,5
Entre 20 años y más	6,8	8,7	9,4	23,1	12,0	18,8
<i>Antigüedad media (en años)</i>						
Media	6,3	6,7	7,1	14,5	8,6	11,3
Hombres	7,0	7,8	8,3	14,9	9,6	11,6
Mujeres	4,7	5,3	4,9	12,1	6,4	8,8

FUENTES: OCDE, *Perspectiva del empleo*, septiembre 1983, y Dirección General de Política Económica (Ministerio de Economía y Hacienda).

- A pesar de las quejas permanentes de las empresas sobre las dificultades de seleccionar personal apto y calificado, su actitud ante el sistema formal de formación profesional oscila entre la indiferencia y el rechazo.
- Los puestos de trabajo vacantes se intentan cubrir mediante selección interna (excepto los puestos de dirección para «titulados»); sólo cuando esto no es posible se recurre a la selección externa (sobre todo en el campo del mantenimiento).
- Como causas del predominio de la selección interna se argumentan las siguientes:
 - es menos costosa, tanto en lo que atañe a la fase de aprendizaje como al nivel salarial;
 - implica menos riesgos (sobre todo en cuanto a las peculiaridades del carácter de los trabajadores);
 - conlleva un mejor conocimiento de la totalidad del proceso productivo;
 - los representantes de los trabajadores ejercen una fuerte presión en el sentido de favorecer a los ya empleados;
 - la rigidez en los despidos obligaría a las empresas a recurrir a la fuerza del trabajo existente; el ascenso interno se convierte así en un importante estímulo productivo;
 - la formación profesional es concebida generalmente por las empresas como perfeccionamiento de los ya empleados mediante medidas de calificación empresariales y adaptadas al exterior.

(Véanse ICE, 1979; INEM, ed., 1983; Keil, 1982; Sánchez, 1979.)

Con el ejemplo de las vías de selección, de las formas de cualificación y de la movilidad interempresarial y extraempresarial, se ha intentado demostrar que las empresas son en España ámbitos relativamente cerrados al exterior y que la fuerza del trabajo y las condiciones de trabajo y de empleo se diferencian de manera importante en estos ámbitos empresariales.

3. GRATIFICACIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL

Ya en el capítulo sobre el desarrollo de las relaciones laborales nos referimos a la dinámica que resulta del intercambio entre la reglamentación estatal de las condiciones de trabajo y la «liberalización» y flexibilización de las formas de regulación. Un resultado característico de este proceso es el *dualismo* del sistema salarial español: por un lado, unos salarios base establecidos por el Estado o garantizados mediante convenio colectivo que se ajustan a la política estatal de salario mínimo y que son determinantes para el cálculo de las cuotas a la Seguridad Social, así como para las prestaciones, como el subsidio

de desempleo, el subsidio de enfermedad e incluso el pago de horas extraordinarias; por otro lado, un sistema diferenciado de dicho salario base, consistente en una serie de pluses y primas, que, en parte, tienen el carácter de partes fijas del salario (o incluso son objeto de los convenios colectivos de empresa) y que están parcialmente vinculados a criterios de productividad o personales. Una modalidad importante de estos pluses variables personales es el llamado «plus de antigüedad», que aumenta cada tres o cinco años de permanencia en la empresa. Los pluses personales fueron introducidos por las empresas como un medio (paternalista) de movilización de la mano de obra; poco a poco fueron regulados por los convenios colectivos y hoy son defendidos por los sindicatos. Para el salario real efectivo resultan de capital importancia: «La directa y extensa intervención estatal en la regulación de las condiciones económicas de prestación del trabajo, si no otras ventajas, debería haber obtenido la de la simplificación de las variantes y módulos de la renta de trabajo. Pero, curiosa y paradójicamente, los veinte años de intervencionismo estatal produjeron el efecto contrario: en el forcejeo entre la rigidez de las normas y la dinámica fluida de la realidad social las excepciones, los matices y las desviaciones proliferaron con tal fuerza que la norma básica dejó de tener todo valor orientador y directivo» (Organización Sindical, cita según Serrano/Malo de Molina, 1979, p. 96). Este juicio sobre la (fallida) política laboral franquista venía, en 1970, de la misma central sindical. Ya unos años antes, A. Perpiñá había resumido un estudio sobre la estructura salarial en España, en la segunda mitad de los años cincuenta, de la siguiente manera: «Algunas de las características más relevantes de la estructura salarial en España son su *irregularidad*, su *inestabilidad* y su *clandestinidad*» (conversaciones informales; notas del autor; cita según Serrano/Malo de Molina, 1979, p. 96).

En relación con la extraordinaria importancia de las horas extraordinarias durante el franquismo, declaraba el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 1976, que éstas desempeñaban el papel de «variables flexibles», que compensa la «rigidez institucional al despido» (cita según Serrano/Malo de Molina, 1979, p. 146).

«... Los pilares básicos del modelo salarial español. Por un lado, salarios-base bajos, que generan una “fácil disposición” —o, si se prefiere, una absoluta necesidad— del conjunto de los trabajadores —especialmente de las categorías más bajas— a la realización de horas extraordinarias como medio compensatorio de la insuficiencia de sus retribuciones salariales, y, por otro, la generalización de los “fleclos salariales” como instrumento de elevaciones en la retribución, de carácter selectivo y discriminatorio, según las exigencias del modelo de crecimiento, basadas fundamentalmente en la intensificación del esfuerzo de trabajo y en la cualificación de la fuerza de trabajo...

En definitiva, la hora extraordinaria ha resultado —y resulta— re-

CUADRO 4

Composición porcentual de la masa salarial por sectores económicos en 1963, 1964 y 1965
(Promedio mensual)

	Salario legal y complementos legales			Mejoras voluntarias, primas e incentivos			Gratificaciones (A)			Remuneración por horas extraordinarias (B)			A+B			Total
	1963	1964	1965	1963	1964	1965	1963	1964	1965	1963	1964	1965	1963	1964	1965	
	1. Carbón	43,22	48,65	49,50	46,70	40,81	39,89	7,11	7,71	7,60	2,94	2,81	2,98	10,05	10,52	
2. M. metálicos	60,52	59,13	56,59	26,37	28,20	29,98	9,22	8,07	8,26	3,86	4,57	5,15	13,08	12,64	13,41	100,00
3. M. no metálicos	53,31	51,83	52,81	31,31	32,30	34,42	9,06	8,27	5,72	6,30	7,57	7,04	14,36	15,84	12,76	100,00
4. Alimentación	68,37	68,96	66,63	17,69	16,41	19,23	10,07	10,44	9,89	3,86	4,16	4,23	13,93	14,6	14,12	100,00
5. Textil	65,23	64,81	63,82	24,32	25,28	26,68	8,83	8,19	8,09	1,60	1,70	1,39	10,43	9,89	9,48	100,00
6. Calzado, cuero	70,72	71,81	72,42	19,46	18,33	16,37	8,92	8,68	9,75	0,88	1,10	1,43	9,80	9,78	11,18	100,00
7. Madera y corcho	74,77	76,26	75,52	17,27	17,45	17,61	5,32	4,23	4,53	2,61	2,04	2,32	7,93	6,27	6,85	100,00
8. Papel	60,79	63,20	63,77	25,84	23,13	22,50	7,76	7,95	7,73	5,59	5,69	5,99	13,35	13,64	13,72	100,00
9. Imprenta	65,38	64,87	66,79	26,64	25,77	23,15	5,23	6,14	6,42	2,73	3,19	3,61	7,96	9,33	10,03	100,00
10. Caucho	49,39	46,82	43,52	40,42	36,05	33,09	7,96	13,63	20,44	2,20	2,87	2,95	10,16	16,5	23,39	100,00
11. Ind. químicas	57,83	54,64	52,11	27,66	29,67	30,95	9,66	10,27	11,12	4,83	5,39	5,81	14,49	15,66	16,93	100,00
12. Ps. petróleoos	66,64	65,35	66,59	20,90	20,69	20,80	8,04	9,47	9,07	4,39	4,48	3,51	12,43	13,95	12,58	100,00
13. Metal	52,96	53,25	51,44	34,40	34,26	35,26	6,98	7,57	7,38	5,23	4,90	5,90	12,21	12,47	13,28	100,00
14. Construcción O.P. ...	69,85	69,94	65,73	19,92	19,78	21,58	4,97	5,17	6,37	5,23	5,08	6,30	10,20	10,25	12,67	100,00
15. Electricidad	50,50	49,80	48,91	19,62	18,74	22,32	22,22	24,97	22,26	7,65	6,46	6,49	29,87	31,43	28,75	100,00
16. Comercio	65,32	64,12	64,65	21,44	23,55	23,30	11,66	10,82	10,50	1,56	1,48	1,53	13,22	12,3	12,03	100,00
17. Banca	53,51	56,00	67,75	26,07	26,42	14,62	17,82	15,52	15,18	2,58	2,03	2,42	20,40	17,55	17,05	100,00
18. Seguros	59,11	59,01	65,98	12,92	12,29	9,13	25,53	26,31	21,26	2,42	2,38	3,62	27,95	29,14	24,88	100,00

FUENTE: Serrano/Malo de Molina, 1979, p. 125.

lativamente barata en el modelo salarial de los años sesenta. A ello ha contribuido especialmente la propia legislación... En 5 de las 18 ramas el precio de la hora extraordinaria es sistemáticamente inferior al salario hora medio de la rama...» (Serrano/Malo de Molina, 1979, pp. 151, 155, 153).

En general, un análisis más detallado muestra que las diferentes formas de pluses para todos los sectores y grupos salariales constituían, a mediados de los años sesenta, entre un tercio y la mitad del salario real efectivo (véase cuadro 4).

La mayor importancia corresponde a los pluses periódicos voluntarios (pluses voluntarios, primas de productividad, incentivos, etc.), seguidos por las gratificaciones (no periódicas), como la paga de Navidad, la ayuda familiar; las dietas de viaje, etc. Como muestra el cuadro 5, el porcentaje de la remuneración de las horas extraordinarias y de las gratificaciones casi se duplicó entre 1963 y 1975 (de un 8 a un 15 por 100, prescindiendo de las pagas voluntarias resultantes de la mayor parte de los complementos).

CUADRO 5

Estimación de algunos «fleclos salariales» sobre la base de aumentos salariales entre 1963 y 1975

Años	Salario hora (en ptas.) (A)	Parte de la gratificación y de las horas extras (en %)	Salario hora medio sin las horas extras ni las gratifi- caciones (en ptas.) (B)	$\frac{A-B}{A} \times 100$
1963	16,23	—	14,91	8,07
1964	18,36	—	16,66	9,25
1965	21,30	15,3	20,23	5,02
1966	24,92	15,3	22,01	11,67
1967	28,82	15,8	25,19	12,57
1968	31,44	15,6	27,53	12,41
1969	35,12	16,6	30,26	13,83
1970	40,09	17,1	34,76	13,29
1971	45,74	17,1	39,54	13,99
1972	53,55	17,6	47,86	10,62
1973	64,10	17,6	54,92	14,32
1974	81,24	20,0	69,54	14,40
1975	106,33	19,2	90,21	15,16

FUENTE: Serrano/Malo de Molina, 1979, p. 136.

Una comparación relativamente sistemática (y bastante representativa) de los salarios efectivos y de los salarios garantizados por convenio colectivo (de empresa y de sector), por grupos de trabajadores y por sectores, de los años 1971 y 1975 lleva a las siguientes conclusiones resumidas:

- los salarios-hora medios efectivos estaban generalmente (a excepción de la construcción y de la madera) por encima del nivel garantizado por los *convenios* del sector, especialmente en las empresas eléctricas, el metal y la industria química;
- por categorías profesionales, estas diferencias eran mayores cuanto mayor era el nivel de cualificación;
- en 1975, el dualismo entre el salario base y el salario efectivo era mayor que en 1971;
- en los *convenios colectivos de empresa*, los salarios efectivos sólo eran más altos que los establecidos por convenio para los grupos profesionales más altos; para la mayoría de los inferiores (y también de los medios), los salarios efectivos estaban por debajo del nivel pactado colectivamente (en las empresas eléctricas, siderometalúrgicas, químicas y textiles, en cambio, los salarios efectivos estaban por encima de los salarios colectivos);
- también a nivel de empresa aparece una acentuación con el transcurso del tiempo (véase Serrano/Malo de Molina, 1979, pp. 203-221).

Estos resultados hacen suponer que, mediante la negociación colectiva de empresa, se reduce la diferencia entre salario efectivo y salario garantizado (sobre todo para los grupos salariales inferiores): la negociación colectiva de empresa toma la mayor parte de los «fleclos» salariales y los regula, actuando en este sentido como factor de diferenciación salarial (naturalmente, sólo se celebran en el ámbito de las grandes empresas estables y «ordenadas»).

Las investigaciones sobre el desarrollo de la estructura salarial en España, entre los años sesenta y setenta, llegan al resultado de que ésta permaneció bastante estable en virtud de, o a pesar de, variaciones coyunturales y estructurales de los mercados de trabajo, e incluso mostraba en parte tendencias atípicas en comparación con otros países capitalistas industrializados: «Existen amplias pruebas prácticas (y su correspondiente apoyo técnico) de que, en las economías capitalistas, las diferencias salariales relativas se reducen en períodos de expansión y aumentan en fases de recesión; por eso es paradójico que este proceso no se manifieste en España en un período de expansión...» (Badosa, 1979, p. 44; se refiere a la década a partir de 1964).

Este desarrollo del sistema salarial español, constatado por otros autores (véanse, p. ej., Sáez, 1982; Malo de Molina, 1984) como atípico y «paradójico», sólo se explica porque los mecanismos clásicos del mercado todavía re-

gulan menos el nivel salarial que en otras sociedades industriales tradicionalmente capitalistas.

Resumiendo, podemos decir que todas las investigaciones realizadas defienden la tesis de la «estrechez de los ámbitos empresariales»: sobre todo, factores institucionales y estructurales (dirigismo estatal y «flexibilidad» empresarial, ausencia de sindicatos libres, etc.) conducen a una dualización de la estructura salarial. El salario base relativamente bajo garantizado por el Estado sólo desempeña un papel marginal para el nivel salarial real, aunque en todo caso indica la evolución salarial general de los salarios. Son decisivos para el salario efectivo los sistemas (a menudo informales) de pluses y de horas extraordinarias. Este segundo pilar de la estructura salarial se diferencia según los más variados factores (particularidades regionales, estructuras y coyunturas sectoriales, conflictividad de la mano de obra, etc.). Pero no existe ninguna fuerza unificadora que pueda elaborar, controlar y reducir estos «fleclos salariales».

Los sindicatos están prohibidos, la política estatal de salario mínimo actúa más como freno del nivel salarial, los sindicatos dependientes del Estado llevan a cabo esta política. El ámbito empresarial se convierte en el ámbito decisivo en el que se fijan los ingresos.

IV. LA ESPAÑA POSFRANQUISTA: AMBITOS EMPRESARIALES, FLEXIBILIZACION Y FORMACION PROFESIONAL

Se ha intentado elaborar la figura de los «ámbitos empresariales estrechos y cerrados», para caracterizar un producto específico del desarrollo social de España durante el franquismo:

- Debido a la carencia de formas institucionales de formación profesional, en las circunstancias de industrialización impuesta y de migración del campo a la ciudad se desarrolló la empresa como institución central de calificación laboral, con lo cual el aprovechamiento de la fuerza de trabajo se estructuró en el «ámbito empresarial» y no en un «ámbito profesional» (conjuntos estandarizados y regulados de capacidades de trabajo relevantes para el mercado).
- La rigidez de la reglamentación estatal de las relaciones laborales dio lugar a la diferenciación empresarial (primero ilegal-informal y después legalizada) como una válvula de escape para los procesos de poder y de intercambio entre capital y trabajo y para los mecanismos de regulación de las condiciones concretas de trabajo y de empleo. A medida que perdían fuerza reguladora las disposiciones del Estado sindicalista,

tanto más importancia adquirió el ámbito empresarial para la situación laboral y vital de los trabajadores; los sindicatos libres, que hubieran podido ejercer una influencia unificadora, estaban prohibidos.

- Las trabas institucionales, como la legislación paternalista sobre el despido, la simultaneidad de un excedente de mano de obra sin calificar con una escasez de mano de obra calificada, la ausencia de perfiles profesionales estandarizados, la dinámica de las relaciones laborales y otros factores fortalecieron las tendencias de creación de relaciones del mercado de trabajo a nivel de empresa, es decir, de diferenciación empresarial de la cualificación, la movilidad y la gratificación.

El modelo de ámbitos empresariales relativamente cerrados caracteriza una *configuración contingente en la que*:

- las formas de aprovechamiento de la fuerza de trabajo,
- las relaciones laborales y
- las relaciones del mercado de trabajo

se insertan en una unión sociocultural y nacionalmente específica, se condicionan y se fortalecen mutuamente. Semejantes «configuraciones contingentes» tienen una vida extraordinariamente larga, ya que están enlazadas hasta las últimas ramificaciones de las instituciones y de la vida social. Aunque en la última década se han producido profundos procesos de cambio, la herencia histórica del franquismo está todavía hoy presente en los ámbitos aquí analizados.

Cambio social...

A partir de 1977, y sobre todo de 1980, se hicieron realidad la libertad sindical y el derecho de huelga. En particular se configuraron dos Confederaciones sindicales de diferente orientación. Desde el principio, los sindicatos tuvieron que actuar con energía en ámbitos institucionales de política general (defensa de la democracia, regulación política de la crisis económica, etc.); los sindicatos en España tienen, por tanto, relativamente poco en común con el modelo del *free-collective-bargaining* de los países anglosajones. Así se llegó, por un lado, a una centralización y unificación de las relaciones laborales y, por otro lado, al fortalecimiento jurídico-laboral de la posición de los comités de fábrica y de los órganos sindicales de la empresa como representantes (véase Bernecker, 1984).

El sistema de formación profesional establecido tecnocráticamente bajo la dictadura franquista cayó en virtud de la crisis económica y del paro juvenil, bajo la presión de imperativos de política de empleo, lo que complicó sus pro-

blemas estructurales y sus relaciones con el sistema de empleo (véase Kruse/Pries, 1986).

... y *continuismo*

Junto a estos factores de cambio social, todavía hoy, tras la «muerte» (no desaparición) del franquismo, muchas características estructurales remiten a un continuismo histórico de los ámbitos empresariales estrechos.

Así, la comparación estadística indica que no existe ningún otro país de la OCDE en el que se den con tanta intensidad como en España una larga antigüedad media en la empresa, una alta tasa de paro juvenil y una alta tasa de paro de larga duración (véanse cuadro 3 y García de Blas, 1984).

También las observaciones hechas en el marco de un proyecto de investigación empírico hispano-alemán sobre «Cambios de Cualificación en las Empresas Españolas» (realizado por la Fundación IESA, Madrid, y el Instituto SFS, Dortmund) refuerzan la hipótesis de la continuidad: en muchas de las empresas investigadas, incluso en empresas dinámicas líderes en su sector, no ha habido movimientos externos de personal en los últimos siete u ocho años; aunque la formación profesional pública (FPR II) ha ganado importancia como criterio de selección (contrariamente a lo comprobado en investigaciones anteriores), esto no se traduce, en absoluto, o sólo lo hace muy limitadamente, en un comportamiento del mercado de trabajo susceptible de medición, porque los movimientos de dicho mercado son muy limitados.

Paradójicamente, bajo el Gobierno socialista se ha producido una cierta «liberalización» del Derecho del trabajo (supresión de las barreras financieras y jurídicas al despido, contratos de trabajo de duración determinada). Sin embargo, en la filosofía de la política de personal de las empresas españolas, una nueva contratación es más una inversión de costes fijos que una adaptación de «factores variables de producción». También los sindicatos y comités de fábrica defienden preferentemente los intereses de sus afiliados y plantillas, y no de los parados. A pesar de toda la dinámica social y política, existen, hoy como ayer, importantes fuerzas de inercia y de aislamiento empresarial respecto a la sociedad.

Si el modelo de los ámbitos empresariales relativamente cerrados puede reivindicar una explicación y tiene validez más allá del período del franquismo, entonces cabe deducir algunas consecuencias finales que son relevantes para los actuales debates en España sobre la flexibilización del mercado de trabajo y sobre la reforma de la formación profesional.

Flexibilización...

La discusión sobre la flexibilización no discurre con apasionamiento sólo en España. Es expresión de unas nuevas circunstancias del mercado y de la

producción, y simultáneamente refleja el intento de desplazar las relaciones de poder estructuralmente asimétricas entre capital y trabajo en perjuicio de los trabajadores, en virtud del paro masivo y de la crisis económica. Sólo sobre la base de la herencia franquista es totalmente comprensible que este tema sea tan explosivo en España. Entre los empresarios y en parte del Gobierno socialista y de los científicos predomina el criterio de equiparar flexibilización y desregulación. Según esta opinión, habría que desmontar las «rígidas» barreras jurídico-laborales al despido. En lo que respecta a la flexibilidad del volumen de trabajo se ha mostrado, en relación con las estructuras salariales, que la aplicación extensiva de horas extraordinarias es un complemento extraordinariamente flexible y funcional de la rigidez existente en cuanto a la adaptación del volumen de trabajo; o dicho de otro modo: la flexibilidad cuantitativa interna es relativamente alta y la externa relativamente baja. Todavía hoy la jornada laboral media en España es muy alta comparada con otros países (véase Sáez, 1985).

En lo que se refiere a la flexibilidad cualitativa y del contenido del trabajo (es decir, p. ej., la capacidad de asumir rápidamente y sin grandes gastos de adiestramiento otras tareas laborales y otros puestos de trabajo), ésta no se alcanza mediante el abaratamiento de los despidos. Aquí desempeñan un importante papel las normas sobre gratificación. Y en particular se requieren un sistema de formación profesional y la disposición de los empresarios para invertir en cualificación y en formación profesional.

... formación profesional

Las medidas de formación profesional centradas en la empresa y controladas por ésta (pero financiadas por el Estado o por el Fondo Social de las Comunidades Europeas) tan sólo refuerzan la «empresarialidad de la fuerza de trabajo» y dificultan los procesos de movilidad fuera de las empresas. El sistema de «menú», basado en medidas de formación y de cualificación exclusivamente dependientes de las necesidades de las empresas, reduce la disposición a la movilidad, tanto por parte de los empresarios como de los trabajadores. Sin un mecanismo de títulos de cualificación regulados y certificados que promocionen la «profesionalidad del trabajo», el cambio de empresa implica para los trabajadores la amenaza de una pérdida de *status*; y las empresas no tienen unos perfiles de cualificación estandarizados y calculables con los que puedan planificar y operar y que faciliten la selección externa.

Mientras los empresarios no estén dispuestos a la adopción de reformas concentradas y reguladoras de la formación docente y ocupacional, deberían guardar silencio sobre el tema de la flexibilidad. Porque una flexibilidad laboral cualitativa supone necesariamente esa condición. Por el contrario, lentamente se va abriendo paso en los sindicatos la opinión de que las formas de

flexibilidad pueden ser beneficiosas para el interés de los trabajadores: los procesos de cierre empresarial pueden aumentar la protección de los trabajadores en determinadas circunstancias, mientras que para los jóvenes que entran por vez primera en el sistema de empleo significan fuertes barreras, al menos a corto plazo; la movilidad interempresarial y profesional, basada en una formación profesional cualitativamente amplia entendida como un conjunto reconocido socialmente de capacidades de trabajo y roles profesionales, puede resultar favorable a los intereses de los trabajadores; un sistema de seguros sociales que reduzca los riesgos individuales y los costes se encuadra, igualmente, en una estrategia de flexibilización orientada a los trabajadores, lo mismo que una reducción general de las jornadas laborales y un reparto más equilibrado de las mismas.

La comparación internacional muestra cómo existen diferentes modelos de flexibilidad y cómo la flexibilidad interna y externa de trabajadores y empresarios (en última instancia, se guarda silencio desde la parte interesada) sólo es *una* dimensión dentro de las «configuraciones contingentes», al igual que una amplia red social de relaciones del mercado de trabajo, las relaciones laborales, o la relación con el sistema educativo y de empleo y con el sistema de Seguridad Social. La existencia de diferentes modelos de flexibilidad ha sido demostrada por W. Sengenberger al comparar la RFA y EE.UU. (Sengenberger, 1984; véanse, también, Lutz, 1976; Maurice, 1979).

En España sólo está actualmente a la orden del día el tema de la flexibilización de las relaciones de empleo, es decir, de la facilitación de los despidos empresariales. Hay que debatir y decidir sobre la cuestión de si procede suavizar la «estrechez de los ámbitos empresariales» y cómo, y sobre su posible sustitución. Y esto afecta sobre todo a las regulaciones jurídico-laborales, aunque también (así ha quedado claro en esta exposición), por ejemplo, a la orientación de la reforma de la formación profesional, al futuro del sistema de relaciones laborales y a la actitud ante la economía sumergida (que en cierta medida es también un reflejo de la estrechez de los ámbitos empresariales en el sector «regulado»).

En este sentido, sigue de actualidad la pregunta «Después de Franco, ¿qué?», en el marco del problema: «¿Cómo acabamos con la herencia franquista en el mundo laboral?».

BIBLIOGRAFIA

- BADOSA, Juan (1979): «La estructura salarial y el funcionamiento del mercado de trabajo en España», en *Información Comercial Española*, núm. 553.
- BERNECKER, W. L. (1984): «Die spanische Arbeiterbewegung zwischen Republik und Monarchie: Kontinuitäten und Diskontinuitäten», en P. WALDMANN y cols. (eds.): *Sozialer Wandel und Herrschaft im Spanien Francos*, Paderborn.
- (1984): «Ein Interpretationsversuch: Der Franquismus - ein autoritäres Modernisierungsregime?», en P. WALDMANN y cols. (eds.): *Sozialer Wandel und Herrschaft im Spanien Francos*, Paderborn.
- BRAÑA, Javier, y cols. (1984): *El Estado y el cambio tecnológico en la industrialización tardía. Un análisis del caso español*, Madrid, Fondo de Cultura Económica.
- BRÜSSE, U. (1965): *Wirtschaftsordnung und Arbeitsrecht in Spanien*, Stuttgart.
- ELLWOOD, Sh. (1976): «The working class under the Franco Regime», en P. PRESTON (ed.): *Spain in crisis. The evolution and the decline of the Franco Regime*, Hassocks/Sussex.
- FINA, L./HAWKESWORTH, R. (1984): «Trade unions and the collective bargaining in post-Franco Spain», en *Labour and Society*, núm. 1.
- FRANZ, H.-W./TOVAR, S. (eds.) (1976): *Gewerkschaftsbewegung in Spanien - Auf dem Weg zur Einheit?*, Berlin Oeste.
- FRANZ, H.-W. (1981): *Der Frankismus*, Frankfurt/M.
- FÜRSTENBERG, F. (1975): *Industrielle Arbeitsbeziehungen*, Viena.
- GARCÍA DE BLAS, A. (1984): «La creación de empleo en la economía española en el contexto de la crisis económica», en *Información Comercial Española*, núm. 607.
- (1985): «La negociación colectiva en España: situación y perspectivas», en *Papeles de Economía Española*, núm. 22.
- GARCÍA DE BLAS, Luis (1982): «Una medición del coste de ajuste de plantillas en España», en Secretaría General Técnica (ed.): *El mercado de trabajo en España*, Madrid.
- HOMS, O./KRUSE, W./PRIES, L./ORDOVÁS, R. (1987): *Cambios de Cualificación en las Empresas Españolas*, 7 vols., Madrid, Fundación IESA.
- ICE (1979): «El mercado del trabajo en España», en *Información Comercial Española*, núm. 553.
- INEM (ed.) (1983): *Requerimientos de empleo y cualificación en las empresas*, Madrid.
- KEIL, H.-J. (1982): *Segmentierte Arbeitsmärkte und regionale Entwicklung*, Paderborn.
- KRUSE, W./PRIES, L. (1986): «Die Berufsausbildung Jugendlicher in Spanien - Besonderheiten und Entwicklungen», en CEDEFOP (ed.): *Berufsbildung*, núm. 1.
- LUTZ, B. (1976): «Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich - Zum Einfluss des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen», en MENDIUS y cols.: *Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation I*, Frankfurt/M.
- MAIER, L. (1979): *Spaniens Weg zur Demokratie*, Meisenheim.
- MALO DE MOLINA, José Luis (1984): *Mercado de trabajo y estructura salarial. El caso español 1963-1975*, Madrid.
- (1985): «Coherencia del sistema de relaciones industriales y eficiencia del mercado de trabajo», en *Papeles de Economía Española*, núm. 22.
- MAURICE, M., y cols. (1979): «Die Entwicklung der Hierarchie im Industrieunternehmen: Untersuchung eines gesellschaftlichen Effektes - Ein Vergleich Frankreich - Bundesrepublik Deutschland», en *Soziale Welt*, núm. 19.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA (ed.) (1984): *La negociación colectiva*, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO (ed.) (1985): *Estudios de economía del trabajo en España. I. Oferta y demanda de trabajo*, Madrid.
- OCCC (Oficina Central de Convenios Colectivos) (1970): *Convenios sindicales de rama*, Madrid.
- OIT (Organización Internacional de Trabajo) (1970): *La situación laboral y sindical en España*, Ginebra.
- PÉREZ INFANTE, J. (1979): «Rasgos estructurales del empleo y paro en la formación social española», en *Información Comercial Española*, núm. 553.
- RUDOPFH, H. (1984): «Die Entwicklung der Vermittlungen in Arbeit», en *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, núm. 2.

- SÁEZ, F. (1982): «Salarios y segmentación del mercado de trabajo en España», en Secretaría General Técnica (ed.): *El mercado de trabajo en España*, Madrid.
- (1985): «Reducción de la jornada de trabajo: una nota acerca de sus efectos sobre el empleo», en Ministerio de Trabajo (ed.): *Mercado de trabajo y crisis económica*, Madrid.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. (1981): «The Spanish Worker's Statute», en *International Labour Review*, núm. 2.
- SÁNCHEZ, J. (1979): *Empresa, cualificación y formación*, Barcelona.
- SENGENBERGER, W. (1984): «Zur Flexibilität im Beschäftigungssystem, Ein Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland, Arbeitspapier 1984 - 3 des Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung», c/o Universität/GH Paderborn.
- SERRANO, A./MALO DE MOLINA, J. L. (1979): *Salarios y mercado de trabajo en España*, Madrid.
- TOHARIA, L. (1986): «Un Fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica: España», en Ministerio de Trabajo (ed.): *La flexibilidad del trabajo en Europa*.