



Universidad de Oviedo

Departamento de Economía Aplicada

Tesis Doctoral

Las huelgas en España: intensidad, formas y determinantes

David Luque Balbona

Oviedo, 2010



Universidad de Oviedo  
Departamento de Economía Aplicada

## Las huelgas en España: intensidad, formas y determinantes

Memoria que, para la obtención del grado de doctor, presenta

David Luque Balbona

Programa de Formación del Profesorado Universitario del Ministerio de Educación (2006-2010)

Bajo la dirección de los profesores

Dr. D. Rodolfo Gutiérrez Palacios

Dr. D. Holm-Detlev Köhler



A Carmen,



# Agradecimientos

Realizar una tesis doctoral es en gran medida un esfuerzo personal, pero el resultado final únicamente se alcanza gracias a la colaboración y apoyo de muchas personas. Por ello, a la hora de cerrar esta etapa, es necesario mostrar mi agradecimiento a aquellas personas que han contribuido de una forma u otra a alcanzar el final del camino.

El primer paso lo di casi sin querer de la mano de Javier Mato y Begoña Cueto. Sin solución de continuidad el día de mi graduación pasé de estudiante a becario de investigación en el Departamento de Economía Aplicada. Aunque Begoña y Javier me propusieron iniciar el doctorado ese mismo año, la decisión se pospuso un curso.

El tema de la tesis se perfila tras algo más de un año trabajando con ellos y dos proyectos finalizados. Creo recordar que fue Javi el que me propuso echar un vistazo a las estadísticas de huelgas de Asturias. La idea se consolidó a los pocos meses. El trabajo de investigación del doctorado se desarrolló a la par que un proyecto de investigación sobre la evolución de la actividad huelguística en Asturias propuesto y dirigido por Javier y Begoña, y financiado por la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias. Agradezco a Ángeles Cigarría y Antonio González la ayuda prestada. En esta etapa inicial también se suma al proyecto, aunque con cierta distancia debido a sus responsabilidades en el CES, Rodolfo, que en calidad de director me avala para obtener una beca predoctoral del Programa Nacional de Formación del Profesorado Universitario del Ministerio de Educación (referencia AP2005-1925).

Una vez dados los primeros pasos, el proceso se acelera. Rodolfo se reincorpora a su puesto en Oviedo, yo me “*paso*” al Área de Sociología, luego Departamento. Holm acepta codirigir la tesis. Y en apenas tres años se recorre el resto del camino de modo hasta cierto punto placido. Begoña, desde la puerta de al lado, ha estado presente de forma activa durante el proceso. Javi al asumir nuevas responsabilidades se distanció del proyecto, pero nunca se apeó del todo.

Durante este periodo han sido muchas más las personas que me han acompañado en el viaje y a quienes agradezco su apoyo. A todos los compañeros —en su mayoría compañeras— de la sala Lewis y de la Posada. De manera especial, a Patricia y Vanesa: los tres hemos hecho el camino casi a la par. Sin olvidarme de Sergio, cuando yo llegué él ya estaba, pero nuestra relación se ha estrechado durante el último curso. También a María que durante el último año se ha convertido en mi compañera de congresos y a Ana que se ha incorporado durante la etapa final advirtiéndome y aconsejándome para que todo vaya bien en la presentación final.

Por supuesto, a todos mis compañeros del departamento de Sociología (y de Economía Aplicada).

Reservo las últimas líneas a mis padres para darles las gracias por la educación que me han dado y a Pili por estar a mi lado desde el principio hasta el final del recorrido.





# ÍNDICE

	Pág.
Lista de tablas .....	iii
Lista de gráficos .....	v
Lista de figuras .....	vii
Lista de anexos .....	viii
<b>INTRODUCCIÓN: OBJETO Y PLANTEAMIENTO DE LA TESIS .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I. ENFOQUES EN EL ESTUDIO DEL CONFLICTO DE TRABAJO .....</b>	<b>9</b>
1.1 La armonía en las relaciones laborales: el enfoque funcionalista .....	11
1.2 El choque entre intereses organizados: el enfoque pluralista.....	18
a) Sistemas de negociación colectiva y huelgas.....	21
b) Sindicatos y huelgas .....	23
1.3 Las relaciones entre organizaciones de intereses y el Estado: el neocorporatismo .....	27
a) La teoría del intercambio político .....	34
1.4 El proceso de trabajo como origen del conflicto: el enfoque neomarxista .....	42
1.5 Huelgas y ciclo económico .....	52
1.6 A la búsqueda de un marco analítico para el estudio del caso español.....	61
<b>CAPÍTULO II. LA HUELGA: CONCEPTOS Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS .....</b>	<b>69</b>
2.1 La huelga: concepto, tipos, partes y efectos.....	70
2.2 Metodología de análisis .....	75
a) Medición de la actividad huelguística .....	76
b) La forma de las huelgas .....	84
c) Determinantes de la actividad huelguística: método de estimación.....	88
2.3 Fuentes de información.....	89
a) Las estadísticas de huelgas en España.....	90
b) La Estadística de Huelgas y Cierres Patronales: validez y fiabilidad .....	93
c) Las estadísticas de huelgas a nivel internacional: LABORSTA.....	100
2.4 Discusión y aportaciones.....	101
<b>CAPÍTULO III. LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA EN PERSPECTIVA COMPARADA: FORMAS Y DETERMINANTES DE LAS HUELGAS EN EUROPA .....</b>	<b>103</b>
3.1 Antecedentes: la actividad huelguística desde la década de los cincuenta ....	105
3.2 La actividad huelguística en Europa desde la década de los ochenta: pautas y evolución .....	109
a) Países del sur de Europa .....	114
b) Islas británicas .....	120
c) Países nórdicos .....	124
d) Países continentales del noroeste de Europa.....	132

e) Países de Centroeuropa.....	138
3.3 Agrupación de países según las pautas de la actividad huelguística .....	144
3.4 Principales tendencias en las distintas dimensiones de las huelgas .....	149
3.5 Determinantes de las diferencias nacionales en la propensión a la huelga....	154
3.6 Discusión y aportaciones .....	161
<b>CAPÍTULO IV. LAS HUELGAS EN ESPAÑA: TRES DÉCADAS DE ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA TRAS LA DICTADURA .....</b>	<b>167</b>
4.1 Regulación jurídica de la huelga durante el siglo XX: de delito de lesa patria a derecho fundamental .....	172
4.2 La evolución de la actividad huelguística desde la década de los sesenta.....	178
a) Auge y expansión de las huelgas (1962-1975) .....	180
b) Oleada de huelgas (1976-1979) .....	187
c) Auge y crisis de los pactos sociales (1980-1986) .....	195
d) Unidad de acción sindical y huelgas generales (1987-1994).....	206
e) Declive y estabilización (1995-2008).....	219
4.3 Principales características de las huelgas en España .....	242
4.4 Discusión y aportaciones .....	251
<b>CAPÍTULO V. ANÁLISIS SECTORIAL Y REGIONAL DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA .....</b>	<b>259</b>
5.1 Diferencias sectoriales en la actividad huelguística .....	260
a) Análisis sectorial de las huelgas en España.....	265
5.2 Diferencias regional de la actividad huelguística.....	288
a) Análisis regional de las huelgas en España .....	292
b) Determinantes de las diferencias regionales en la propensión a la huelga.....	302
5.3 Discusión y aportaciones .....	308
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>313</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>325</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>349</b>
Lista de abreviaturas .....	361

## Lista de tablas

<i>Tabla 1. Propiedades de un modelo asociativo corporativo.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 2. Escala acumulativa de corporatismo.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 3. Relación entre ciclo económico y huelgas: algunos resultados.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 4. Oleadas de huelgas internacionales y nacionales, 1870-1974.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 5. Comparación de la cobertura y metodología de las estadísticas sobre actividad huelguística a nivel internacional (Inicio).....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 6. Número de trabajadores afectados por una huelga.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 7. Comparación entre la duración media de las huelgas y la media de jornadas no trabajadas por participante.....</i>	<i>86</i>
<i>Tabla 8. Comparación de la cobertura de las estadísticas sobre actividad huelguística de los países analizados.....</i>	<i>110</i>
<i>Tabla 9. Promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores en 15 países europeos por década, 1980-2008.....</i>	<i>112</i>
<i>Tabla 10. Dimensiones de la actividad huelguística, promedio 1980-2008.....</i>	<i>113</i>
<i>Tabla 11. Participantes en huelgas cada mil trabajadores en los países del sur de Europa, promedio anual.....</i>	<i>116</i>
<i>Tabla 12. Promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores por décadas. Islas británicas.....</i>	<i>122</i>
<i>Tabla 13. Tendencias principales en la forma de las huelgas respecto a la década previa.....</i>	<i>152</i>
<i>Tabla 14. Evolución por décadas del porcentaje de huelgas, participantes, jornadas y trabajadores en las industrias manufactureras respecto al total.....</i>	<i>157</i>
<i>Tabla 15. Determinantes de la frecuencia de las huelgas en Europa.....</i>	<i>160</i>
<i>Tabla 16. Intensidad de la actividad huelguística por etapas, promedio anual.....</i>	<i>180</i>
<i>Tabla 17. Comparación de la distribución sectorial de la actividad huelguística entre 1972-1975 y 1976-1979 (porcentajes).....</i>	<i>190</i>
<i>Tabla 18. Resultados de las elecciones sindicales (1978-2007).....</i>	<i>218</i>
<i>Tabla 19. Evolución del tamaño de las huelgas y sus componentes.....</i>	<i>222</i>
<i>Tabla 20. Evolución de la política de concertación en España.....</i>	<i>225</i>
<i>Tabla 21. Evolución del intercambio político en España.....</i>	<i>225</i>
<i>Tabla 22. Evolución de los conflictos tramitados en el SIMA (1998-2008).....</i>	<i>232</i>
<i>Tabla 23. Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, de nivel estatal, desde 1997..</i>	<i>235</i>
<i>Tabla 24. Motivación, participantes y seguimiento de las huelgas generales de ámbito nacional desde 1986.....</i>	<i>236</i>
<i>Tabla 25. Principales acuerdos sociales, firmantes y contenidos, 1977-2008 (Inicio).....</i>	<i>238</i>
<i>Tabla 26. Huelgas desarrolladas según motivación, 1986-2008.....</i>	<i>249</i>
<i>Tabla 27. Distribución de la actividad huelguística por sector y sección de actividad, 1986-2008.....</i>	<i>266</i>

<i>Tabla 28. Ordenación de las secciones de actividad según porcentaje de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas, 1986-2008.....</i>	<i>267</i>
<i>Tabla 29. Composición del tamaño de las huelgas por ramas de actividad, 1986-2008 (promedio anual) .....</i>	<i>274</i>
<i>Tabla 30. Evolución absoluta y relativa del volumen de asalariados por sección de actividad.....</i>	<i>277</i>
<i>Tabla 31. Jornadas no trabajadas por cada mil asalariados por región y rama de actividad, promedio 1986-2007 .....</i>	<i>295</i>
<i>Tabla 32. Determinantes de la frecuencia de las huelgas en España.....</i>	<i>306</i>

## Lista de gráficos

Gráfico 1. Relación del sistema de relaciones laborales con el sistema total.....	13
Gráfico 2. Relación entre huelgas y poder sindical (Tsebelis y Lange, 1995).....	26
Gráfico 3. Promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores, 1980-2008 .....	111
Gráfico 4. Evolución del número de jornadas no trabajadas cada mil empleados. Sur de Europa .....	117
Gráfico 5. Evolución del número de jornadas no trabajadas cada mil empleados. Islas británicas.....	121
Gráfico 6. Evolución del número de jornadas no trabajadas cada mil empleados. Países nórdicos.....	127
Gráfico 7. Evolución del número de jornadas no trabajadas cada mil empleados. Noroeste de Europa....	135
Gráfico 8. Evolución del número de jornadas no trabajadas cada mil empleados. Países Centroeuropa...	140
Gráfico 9. Evolución por década del promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores...	150
Gráfico 10. Evolución del volumen de huelgas (jornadas no trabajadas cada mil trabajadores), 1980-2008 (Inicio) .....	165
Gráfico 11. Intensidad de la actividad huelguística .....	179
Gráfico 12. Evolución de los aumentos salariales pactados en los convenios colectivos, de las variaciones del Índice de Precios al Consumo y de los salarios reales .....	209
Gráfico 13. Evolución de las variaciones anuales en el volumen total de empleo total y Producto Interior Bruto.....	210
Gráfico 14. Evolución de huelgas derivadas de la negociación colectiva y del Índice de Precios de Consumo* .....	227
Gráfico 15. Distribución de las huelgas según número de participantes, 1986-2008.....	243
Gráfico 16. Distribución de las huelgas según número de centros de trabajo participantes, 1986-2008...	244
Gráfico 17. Distribución de las huelgas según duración, 1996-2008* .....	245
Gráfico 18. Distribución de las huelgas según convocantes, 1986-2008 (%)*.....	246
Gráfico 19. Distribución de las huelgas según ámbito funcional, 1986-2008.....	246
Gráfico 20. Huelgas desarrolladas por sector institucional, 1986-2008 (%)......	248
Gráfico 21. Evolución de la tasa de desempleo y del porcentaje de huelgas derivadas de la negociación colectiva, impago de salarios y regulación de empleo .....	250
Gráfico 22. Jornadas no trabajadas cada mil asalariados por secciones de actividad de la CIU (rev.3), promedio 1986-2008 .....	268
Gráfico 23. Tasa de afiliación sindical y el volumen de huelgas por sección de actividad .....	270
Gráfico 24. Relación entre la frecuencia de las huelgas y el tamaño de los centros de trabajo afectados, promedio 1986-2008 .....	276
Gráfico 25. Comparación del volumen de huelgas por secciones de actividad, 1987-1994 y 1995-2008 ...	278
Gráfico 26. Evolución de las jornadas no trabajadas cada mil asalariados por grandes divisiones de actividad, 1986-2008 (Inicio).....	280
Gráfico 27. Evolución del volumen de huelgas en algunas ramas de la industria manufacturera .....	283

<i>Gráfico 28. Comparación del volumen de huelgas por comunidades autónomas, 1987-1994 y 1995-2008 .....</i>	<i>297</i>
<i>Gráfico 29. Evolución de las jornadas no trabajadas cada mil asalariados por comunidades autónomas, 1986-2008 .....</i>	<i>300</i>

## Lista de figuras

<i>Figura 1. Secuencia causal ciclo económico-huelgas.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 2. Configuraciones hipotéticas de una huelga.....</i>	<i>84</i>
<i>Figura 3. Configuraciones hipotéticas de la actividad huelguística.....</i>	<i>85</i>
<i>Figura 4. La forma de las huelgas en los países del Sur de Europa, promedio 1980-2008.....</i>	<i>115</i>
<i>Figura 5. Evolución por décadas de la forma de las huelgas en los países del sur de Europa.....</i>	<i>119</i>
<i>Figura 6. La forma de las huelgas en las Islas británicas, 1980-2008.....</i>	<i>121</i>
<i>Figura 7. Evolución por décadas de la forma de las huelgas en las islas británicas.....</i>	<i>123</i>
<i>Figura 8. La forma de las huelgas en los países nórdicos, 1980-2008.....</i>	<i>126</i>
<i>Figura 9. Evolución por décadas de la forma de las huelgas en los países nórdicos.....</i>	<i>129</i>
<i>Figura 10. La forma de las huelgas en los países continentales del noroeste de Europa, 1980-2008*.....</i>	<i>134</i>
<i>Figura 11. La evolución por décadas de la forma de las huelgas en los países continentales del noroeste de Europa.....</i>	<i>137</i>
<i>Figura 12. La forma de las huelgas en centroeuropa, 1980-2008.....</i>	<i>139</i>
<i>Figura 13. La evolución por décadas de la forma de las huelgas en los países de centroeuropa.....</i>	<i>142</i>
<i>Figura 14. Las huelgas en Europa, 1980-2008. Agrupación de países por nivel de conflictividad.....</i>	<i>146</i>
<i>Figura 15. Las huelgas en Europa, 1980-2008. Agrupación de países por similitud en la forma (frecuencia y tamaño).....</i>	<i>147</i>
<i>Figura 16. Forma de las huelgas, promedio 1963-1975.....</i>	<i>185</i>
<i>Figura 17. Forma de las huelgas, promedio 1976-1979.....</i>	<i>189</i>
<i>Figura 18. Forma de las huelgas, promedio 1980-1986.....</i>	<i>196</i>
<i>Figura 19. La forma de las huelgas, promedio 1987-1994.....</i>	<i>208</i>
<i>Figura 20. La forma de las huelgas, promedio 1995-2008.....</i>	<i>221</i>
<i>Figura 21. Forma de las huelgas por secciones de actividad (CIIU rev. 3), promedio 1986-2008.....</i>	<i>271</i>

## Lista de anexos

<i>Anexo 1. Número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas, 1963-2007 .....</i>	<i>350</i>
<i>Anexo 2. Frecuencia, Tamaño, Duración y Volumen de las huelgas, 1963-2008 .....</i>	<i>352</i>
<i>Anexo 3. Descripción y fuentes de las variables incluidas en el modelo estimado.....</i>	<i>354</i>
<i>Anexo 4. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU - Revisión 3).....</i>	<i>355</i>
<i>Anexo 5. Tabla resumen de las variables explicativas del modelo estimado.....</i>	<i>357</i>
<i>Anexo 6. Pactos sociales firmados en las Comunidades Autónomas .....</i>	<i>358</i>
<i>Anexo 7. Sistemas autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: Acuerdos originales..</i>	<i>360</i>







# INTRODUCCIÓN: OBJETO Y PLANTEAMIENTO DE LA TESIS

El conflicto es uno de los elementos centrales de las relaciones laborales. Así, «el conflicto abierto entre trabajadores y empleadores ha sido una preocupación constante desde que las huelgas [...] hicieron su aparición en la escena industrial hace ya más de un siglo» (Shalev, 1989a: 27). Las huelgas son el aspecto más destacado del conflicto de trabajo y al que la literatura académica ha concedido mayor trascendencia, tanto por su relevancia social — probablemente las huelgas han involucrado más trabajadores que cualquier otra forma de acción colectiva política o social durante el siglo XX— como por su continuidad histórica, ya que desde mediados del siglo XIX las huelgas se convirtieron en la forma dominante de protesta social en las sociedades industriales. También por razones metodológicas: la disponibilidad de series estadísticas de datos desde finales del siglo XIX en algunos países.

Con todo, el descenso cuantitativo de la actividad huelguística en las últimas décadas en la mayoría de los países occidentales ha hecho que las huelgas pierdan gran parte de su relevancia social y también de su atractivo académico. De este modo, después de la última

gran oleada de huelgas en Europa occidental a finales de los sesenta y principios de los setenta —que sorprendió a quienes se habían dedicado a estudiar las causas de la paz laboral de los años cincuenta y sesenta— la producción científica sobre el tema ha decaído sustancialmente y no como consecuencia de haber encontrado todas las explicaciones para un fenómeno tan complejo como las huelgas. Tampoco porque todo haya quedado resuelto, sino más bien porque las huelgas «pasaron de moda» tras un nuevo declive de la actividad huelguística en los ochenta y noventa, y las opciones para obtener fondos para proyectos y becas de investigación se redujeron ante la emergencia de nuevas materias (Franzosi, 1995).

Por lo tanto, de forma contraria a la práctica habitual de analizar un fenómeno social en su etapa de apogeo, en este trabajo se opta por el estudio de una forma de acción colectiva que ha entrado en clara fase de declive en la mayoría de los países occidentales durante el transcurso de las últimas décadas. Se ha optado por el estudio de las huelgas, entre otras razones, al considerar que el análisis de las causas del declive de un fenómeno social es tan relevante como las causas de su apogeo. Además, el estudio de los factores subyacentes a esta fase descendente puede evitar futuras sorpresas ante un nuevo resurgimiento de la actividad huelguística. La experiencia histórica señala que durante el último siglo y medio las huelgas han tendido a producirse en oleadas.

Este declive, tanto de la actividad huelguística como del interés académico sobre la materia, se hace patente en un breve repaso de la literatura especializada sobre la materia durante las últimas décadas. Así, en la década de los setenta los investigadores escribían sobre «El resurgimiento del conflicto de clases» (Crouch y Pizzorno, 1989; 1991), tras la oleada de huelgas de finales de los sesenta y principios de los setenta que aportó una gran cantidad de nuevo material empírico. En los noventa, la producción científica decae y los títulos de los trabajos más destacados dan un giro de ciento ochenta grados. En claro contraste a los estudios previos, se comienza a escribir sobre «El resurgimiento de la inactividad laboral» (Shalev, 1992) o sobre «¿Paz en Europa?» (Edwards y Hyman, 1994) tras el acusado descenso de la actividad huelguística experimentado en la mayoría de los países occidentales durante los ochenta y los noventa.

En el periodo más reciente, autores como Bordogna y Cella (2002) plantean si este descenso de los niveles de conflictividad se trata de un declive (ya sea coyuntural o estructural) o de una transformación, en la medida en que el cambio estructural de la

economía hacia el sector servicios hace que los indicadores habituales del impacto del conflicto (participantes y jornadas no trabajadas) tengan en estas actividades menor importancia que el perjuicio causado a los usuarios. Del mismo modo, Scheuer (2006) argumenta sobre «un nuevo cálculo» por parte de los trabajadores y sus organizaciones a la hora de plantear los conflictos, que supone un uso más restrictivo de la huelga a medida que crece la exposición de los trabajadores a una mayor competencia internacional, pero no su extinción. Por lo tanto, este trabajo se plantea con el objetivo de analizar un fenómeno social en declive, pero lo que es más importante, en transformación.

No obstante, a pesar del descenso cuantitativo de la actividad huelguística en la gran mayoría de países occidentales, tanto los trabajos de Bordogna y Cella (2002) y de Scheuer (2006) como otros estudios recientes (Piazza, 2005; Vernby, 2007; van der Velden *et al.*, 2007; Perry y Wilson, 2008) muestran un interés renovado en la materia. No en vano, las huelgas continúan siendo una de las figuras centrales, en muchos casos esencial, de las relaciones laborales. Los medios de comunicación todavía se hacen eco de forma frecuente de huelgas planteadas por el cierre de las instalaciones de una empresa o ante recortes en la plantilla por el desplazamiento de la producción a países con bajos costes laborales, de huelgas en los transportes públicos por la renovación del convenio colectivo, de huelgas por la privatización de servicios públicos, de huelgas por el retraso reiterado o la falta de pago de los salarios,... La huelga sigue siendo, por tanto, la forma principal de expresión de descontento y de protesta por parte de los trabajadores, y no sólo de los de «cuello azul».

Una vez explicada la relevancia e interés del objeto de estudio, es necesario contestar a una segunda pregunta: ¿por qué España? Entre las distintas razones que se podrían dar, cabe destacar una principalmente. Desde la relativamente reciente —en comparación con los principales países europeos— reinstitucionalización de las relaciones laborales tras un paréntesis de casi cuatro décadas de dictadura, España ha sido de modo sistemático uno de los países con mayor propensión a la huelga en Europa. Incluso, durante el periodo más reciente de crecimiento económico ininterrumpido hasta 2007, España se ha mantenido en las posiciones de cabeza (EIRO, 2005a). A pesar de ello, la literatura académica nacional es escasa y se ha mantenido fragmentada. Así, varios autores han analizado aspectos aislados o parciales como la evolución, los determinantes, la duración, el grado de seguimiento y las formas de finalización de las huelgas. Por ello, un trabajo como éste está destinado a cubrir el hueco que supone la falta de un amplio estudio sobre las huelgas en

España durante las últimas décadas. Amplio no sólo en cuanto a extensión, sino también en cuanto a la variedad de enfoques teóricos considerados, el periodo histórico analizado y la combinación de series estadísticas y unidades de medida empleadas. Por lo tanto, el principal objetivo de esta investigación es llevar a cabo un análisis teóricamente sustentado sobre la evolución de la actividad huelguística en España durante el periodo democrático.

De igual modo, se pretende corregir la ausencia sistemática de España en los estudios comparados a nivel internacional más relevantes, posicionando el país en el contexto europeo. Se completa, de esta forma, el trabajo iniciado por Rigby y Marco (2001). Así, el caso español no forma parte del grupo de países analizados por Edwards y Hyman (1994) y Bordogna y Cella (2002) sobre las pautas de las huelgas en Europa, ni en el trabajo de Shalev (1992) a nivel internacional. De igual forma, tampoco aparece en uno de los trabajos más recientes, el de Van der Velden *et al.* (2007) basado en el estudio de quince países. No obstante, sí está incluido los trabajos de Shorter y Tilly (1985) —de forma parcial (1910-29)—, Aligisakis (1997) y Gall (1999).

El ámbito temporal del análisis es otro de los aspectos del trabajo que cabe destacar por su amplitud: desde la década de los sesenta hasta la actualidad. Las series de datos estadísticos sobre la actividad huelguística durante los últimos cuarenta y cinco años utilizadas en esta tesis doctoral suponen una aportación original del autor, al no haber sido empleadas con anterioridad.

Por consiguiente, el interés de esta investigación se fundamentaría en su objeto (las huelgas), su ámbito espacial (España) y su amplio ámbito temporal (1963-2008). Además, en el trabajo se recupera una metodología de análisis de las huelgas a través del estudio de su «forma»<sup>1</sup>, relegada a un segundo plano durante las últimas décadas, que muestra una mayor capacidad analítica que la simple observación de las variaciones en la intensidad de la actividad huelguística. De igual forma, se identifican los determinantes de la distinta propensión a la huelga entre territorios. Se verifica, de esta modo, la validez temporal de las principales teorías sobre el conflicto industrial elaboradas en los años sesenta y setenta.

En cuanto al enfoque teórico seguido, siendo las huelgas la forma de acción colectiva más estudiada dentro del ámbito de las relaciones laborales, no es de extrañar que —al igual

---

<sup>1</sup> Según Shorter y Tilly (1971) la actividad huelguística de un periodo, una región o industria, se puede representar gráficamente en tres dimensiones (frecuencia, tamaño y duración) obteniendo un sólido cuyo volumen representa el nivel de conflictividad o volumen de huelgas.

que en el propio campo de estudio de las relaciones laborales— en el análisis de la actividad huelguística convivan una pluralidad de esquemas teóricos. Sin embargo, la mayor parte de los trabajos sobre las huelgas presentan un carácter eminentemente empírico. Por ello, cabe destacar el esfuerzo interpretativo realizado. Esta investigación, debido al tipo de material empírico disponible, se centra en las principales perspectivas o enfoques de análisis a nivel *macrosocial* con el fin de identificar las herramientas necesarias para analizar adecuadamente la actividad huelguística en España.

De este modo, partiendo de las teorías más ampliamente asentadas dentro del ámbito de las relaciones laborales (funcionalismo, pluralismo, corporatismo y marxismo), se analiza el tratamiento dado desde cada una de ellas al conflicto de trabajo, resaltando sus limitaciones y mostrando los resultados de los principales estudios empíricos sobre las huelgas que pueden ser clasificados dentro de cada una de las perspectivas. De modo complementario, debido al empirismo dominante en la literatura, se toman en consideración una serie de hipótesis de trabajo que guiarán el posterior análisis empírico.

Dado que cada una de las teorías que se exponen tomada de forma individual no es capaz de explicar las diferentes tendencias de la actividad huelguística —tanto entre países como a lo largo del tiempo—, el marco teórico que se propone en este trabajo muestra la necesidad de integrar modelos, de incorporar explicaciones alternativas, para llevar a cabo con cierta garantía de éxito el estudio de la actividad huelguística. La combinación de distintas perspectivas permite diseñar con mayor efectividad la caja de herramientas necesaria para el análisis empírico.

Respecto al método, en la extensa literatura sobre la actividad huelguística a nivel internacional se pueden diferenciar tres metodologías principales para enfocar su estudio. La primera aproximación metodológica se basa en el análisis cuantitativo a través de series históricas de datos agregados sobre el número de huelgas, trabajadores implicados y jornadas no trabajadas, lo que permite obtener una visión general sobre la evolución de la conflictividad laboral. La segunda forma de acercamiento, también de carácter cuantitativo, consiste en el estudio de los factores determinantes de la actividad huelguística, es decir, el análisis de qué variables, y en qué medida, influyen en la concurrencia de las huelgas. Por último, una tercera aproximación son los estudios de casos con el fin de captar los aspectos cualitativos del conflicto que los anteriores

acercamientos metodológicos no permiten captar: cómo surge el conflicto y cómo se resuelve, los intereses en juego, las estrategias de negociación, etc.

Dados los objetivos con que se plantea esta investigación se ha optado por explotar las dos primeras metodologías. Esto es, el análisis de series agregadas de datos tanto en la dimensión temporal (evolución de la actividad huelguística en España durante las últimas décadas) como comparada (estudio de los diferentes niveles de conflictividad entre países y regiones) y el estudio de los determinantes principales de la actividad huelguística una vez identificadas las variables explicativas más relevantes a través del estudio interpretativo de los principales enfoques teóricos.

Que la investigación se apoye en series estadísticas no implica que se limite a un recuento de las huelgas, sino que se relaciona la evolución de la actividad huelguística con una complejidad de factores políticos, sociales y económicos que han influido en su determinación a lo largo de las últimas décadas. Para ello, el estudio se estructura en cinco capítulos.

En el primero se lleva a cabo un análisis interpretativo de la concepción dada al conflicto de trabajo desde las principales corrientes teóricas de las relaciones laborales: funcionalismo, pluralismo, corporatismo y marxismo. De igual modo, se tiene en consideración uno de los aspectos más recurrentes en la literatura económica: la relación entre el ciclo económico y las huelgas. Este estudio interpretativo de los principales enfoques teóricos tiene la finalidad de desarrollar el marco analítico que guiará el posterior análisis empírico.

En el segundo capítulo se aborda la conceptualización de la huelga, con el fin de delimitar y precisar algunos conceptos para hacerlos operacionalizables, y se detalla la metodología de análisis que se aplicará en los capítulos siguientes. Asimismo, se exponen las principales dificultades que se presentan en la medición de las huelgas y se analizan las fuentes de datos existentes. En otras palabras, se perfilan las herramientas necesarias para el análisis.

Los tres capítulos restantes, de carácter eminentemente empírico, constituyen la parte central de la tesis. De este modo, en el tercer capítulo se entra en el análisis empírico a través del estudio comparado de las huelgas en Europa desde la década de los ochenta. Con un doble objetivo: por un lado, profundizar en el análisis de la evolución reciente de la actividad huelguística en Europa a través del análisis de la configuración o «forma de las



huelgas»; y, por el otro, comprobar si las teorías sobre la actividad huelguística desarrolladas en los años sesenta y setenta, y tomadas en consideración para desarrollar el marco analítico de la investigación, son válidas para el análisis de los determinantes de las huelgas durante el periodo más reciente.

El cuarto capítulo se dedica al análisis de la evolución de la actividad huelguística en España. Por supuesto, no se trata de un análisis cuantitativo sin más, sino que tras él existen claras implicaciones teóricas que lo guían: las huelgas concebidas como una forma de acción política, lo que se contrapone a la concepción dominante en la literatura nacional —al menos en cuanto a número de publicaciones— que enfoca su análisis desde una óptica de acción económica limitada al proceso de negociación colectiva. Por lo tanto, tras el análisis de las principales corrientes teóricas de las relaciones laborales, se ha optado por analizar la evolución de la actividad huelguística en España desde una óptica predominante de «intercambio político». No en vano la corriente corporatista en la que se enmarca este enfoque, se puede considerar como la preponderante en el análisis de las relaciones laborales en España.

En el capítulo quinto se completa el estudio de la huelgas en España a través del análisis sectorial y regional. El análisis sectorial es necesario en la medida en que si el descenso de la actividad huelguística se concentrase un número limitado de actividades, el análisis a nivel agregado resultaría erróneo. Por lo tanto, la mayor aportación de análisis sectorial es conocer mejor las tendencias «intranacionales», más que comparar directamente la conducta huelguística intersectorial. En el análisis regional se abordan los determinantes de las diferencias regionales en la propensión a la huelga. Los resultados obtenidos en la estimación del modelo econométrico refuerzan las principales conclusiones del análisis desarrollado en el capítulo anterior.

La tesis doctoral finaliza con un apartado de conclusiones en el que se destacan las principales aportaciones del análisis realizado. La líneas finales se reservan a perfilar algunas líneas de investigación para el futuro, dado que los resultados obtenidos no se pueden considerar como definitivos ni abarcan todos los aspectos relevantes de la actividad huelguística.



# **CAPÍTULO I.**

## **ENFOQUES EN EL ESTUDIO DEL CONFLICTO DE TRABAJO**

En este capítulo inicial se presentan las principales teorías, perspectivas o enfoques desde los que se ha analizado el conflicto de trabajo dentro del ámbito de estudio de las relaciones laborales, con el objetivo de desarrollar un marco analítico adecuado para el estudio de las huelgas en España. Es necesario incidir en este punto, que el propósito del capítulo es el de exponer de forma concisa el tratamiento dado al conflicto dentro de cada teoría o enfoque y no el de explicar de manera minuciosa las distintas teorías sobre las relaciones laborales. A tal fin, se diferencian cuatro enfoques o perspectivas teóricas principales desde las que interpretar el conflicto de trabajo, en general, y las huelgas, en particular, cuya toma en consideración resulta imprescindible para encajar las piezas del «rompecabezas de las huelgas» (Franzosi, 1995).

En primer término, el enfoque funcionalista parte de la premisa de que la armonía es la nota predominante en las relaciones entre trabajadores y empleadores. El conflicto es definido como «un síntoma superficial de características más fundamentales de elaboración

de reglas y administración en un contexto dado de relaciones industriales» (Dunlop, 1978: 351) y es considerado como disfuncional y patológico.

En segundo lugar, desde la perspectiva pluralista se reconoce la existencia de una pluralidad de intereses de trabajadores y empleadores. No obstante, estas «divergencias entre las partes no son ni tan fundamentales, ni tan amplias como para no ser salvables mediante compromisos» (Fox, 1973: 196). En síntesis, desde el enfoque pluralista «el conflicto de intereses tienen raíces económicas y es coyuntural, temporal» (Martín Artiles, 2003: 24).

Por otra parte, el neocorporatismo parte de la premisa de que «existe una fuerte interdependencia entre los intereses de los grupos sociales en la economía capitalista» (Lehmbruch, 1974: 3). De esta forma, supone que la combatividad en el mercado de trabajo no es necesariamente el modo de acción más eficaz para los trabajadores. Así, Goldthorpe (1991: 31) afirma que «la limitación en el mercado laboral aunado con la participación corporatista genera distintas ventajas para el trabajo, fundamentalmente en cuanto a la conservación de elevados niveles de empleo».

Por último, desde la óptica neomarxista se mantiene que el conflicto tiene raíces más profundas, «los intereses de los trabajadores son en gran medida opuestos a los de los empleadores: de ahí que ambas partes pretendan utilizar la fuerza y movilizar recursos para asegurar el predominio de sus propios intereses. Las estrategias que adoptan inevitablemente chocan, y la consecuencia obvia es el conflicto» (Hyman, 1981: 206). Desde esta perspectiva el conflicto tiene un origen estructural y, por lo tanto, es permanente.

Con la finalidad de obtener una mayor claridad expositiva, cada apartado se estructura de la siguiente forma. En primer lugar se expone el tratamiento dado al conflicto desde cada una de las perspectivas y se señalan las principales limitaciones del enfoque. Posteriormente se desarrolla un panorama de los principales estudios sobre la actividad huelguística que se han desarrollado desde dicha perspectiva. Por último, se realiza una breve síntesis destacando las aportaciones de cada una de las perspectivas al estudio de las huelgas.

Este panorama se completa con uno de los enfoques dominantes en la teoría económica: los estudios sobre la influencia que ejercen las fluctuaciones de la actividad económica en las huelgas.

## 1.1 La armonía en las relaciones laborales: el enfoque funcionalista

El enfoque funcionalista de las relaciones laborales, con Dunlop como máximo exponente, surge como resultado del proceso social global en la segunda posguerra, que da lugar a un modelo de sociedad integrada. El modelo social de posguerra fundado sobre la alianza del pacto keynesiano entre las asociaciones empresariales, el Estado y las asociaciones sindicales más reformistas, pacto mediado por un discurso argumentado racionalmente sobre la hegemonía económica e ideológica de Estados Unidos (Dithurbide, 1999).

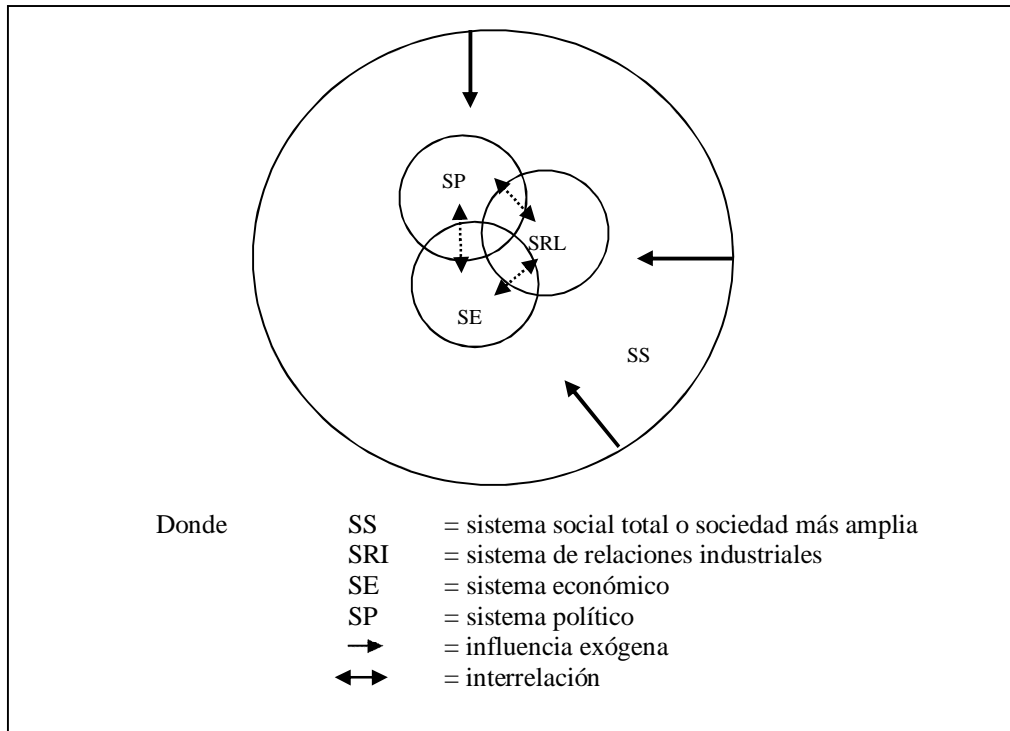
Este periodo coincide con el auge de la tesis sobre la integración y aburguesamiento de la clase obrera (Goldthorpe y Lockwood, 1963; Goldthorpe *et al.*, 1967) que, apoyada en los cambios sociales que se estaban produciendo en las décadas de los cincuenta y sesenta — cambios en la estructura ocupacional de la población, reducción de las desigualdades económicas más extremas y un mayor grado de movilidad social inter-generacional—, se presenta «no sólo como una crítica sistemática de Marx sino también como una teoría alternativa sobre la evolución de la clase obrera. [...] una teoría de la progresiva integración de la clase obrera dentro de la estructura institucional del capitalismo» (Goldthorpe *et al.*, 1969: 5). De esta manera, la noción marxista del *aburguesamiento* de los trabajadores reaparece. Sin embargo, este proceso no es entendido como una alteración temporal ocasionada por el desarrollo irregular del capitalismo, sino como una parte integral de la evolución de la sociedad industrial en su fase post-capitalista. Planteando un cambio total de la predicción marxista: «en lugar de que los empleados se vuelvan homogéneos en todos los aspectos importantes con el proletariado y se unen a éstos en su batalla política, los proletarios se vuelven homogéneos con los trabajadores de cuello blanco y se unen a la clase media» (Goldthorpe *et al.* 1969: 9).

De esta forma, como resultado de la prosperidad económica de los trabajadores en las sociedades capitalistas avanzadas, el conflicto industrial se desradicaliza y despolitiza. No obstante, los resultados de los diversos estudios realizados por Goldthorpe y sus colaboradores no encuentran una evidencia empírica concluyente a favor de la tesis del aburguesamiento, en el sentido de una asimilación de los trabajadores manuales y sus familias a los estilos de vida de clase media y a la sociedad de clase media en general (Goldthorpe y Lockwood, 1996). A este respecto, diversos autores han criticado la tesis del aburguesamiento de la clase obrera, entre los que cabe destacar los trabajos de Rinehart

(1971) y de Dalia y Guest (1975). Rinehart (1971: 149) argumenta que los defensores de la tesis del aburguesamiento de la clase obrera «confían normalmente en las variables económicas para explicar la respuesta política de los trabajadores, pero la literatura indica que las relaciones sociales y la naturaleza del trabajo de cuello azul son determinantes más importantes» y concluye que el grado de prosperidad y aburguesamiento de la clase obrera ha sido exagerado. Por su parte, Dalia y Guest (1975: 291) en su análisis con datos de encuesta encuentran una considerable persistencia de subjetividad de clase en los trabajadores manuales y no manuales una vez tenidas en cuenta las diferencias de renta y educación. Esta diferencia es mantenida tanto por «una identificación como clase obrera entre los trabajadores de cuello azul en todos los niveles socioeconómicos y por una tendencia más débil de estos trabajadores, comparados con los trabajadores de cuello blanco, a usar los ingresos y el nivel educativo como criterio de auto-clasificación en el sistema de clases».

En este contexto Dunlop (1978) define las relaciones laborales como el complejo de interrelaciones entre empresarios, obreros y organismos del gobierno (p. 19) y plantea que un sistema de relaciones industriales debe ser considerado como un subsistema analítico de la sociedad industrial en la misma esfera lógica que un sistema económico (p. 28). Como se puede observar en el Gráfico 1 el sistema social planteado por Dunlop comprende distintos subsistemas: sistema de relaciones industriales, sistema económico y sistema político. Aunque el sistema de relaciones industriales es en gran parte autónomo se superpone parcialmente con el resto de subsistemas. Dunlop entiende que un sistema de relaciones industriales es una abstracción, no se ocupa del comportamiento total (p. 29), su descripción está limitada a ser una representación.

Respecto a los rasgos substanciales de su estructura, un sistema de relaciones industriales está formado por tres actores: trabajadores y sus organizaciones, empresarios y sus organizaciones, y organismos gubernamentales (p. 30). Estos actores actúan en un escenario que comparte tres tipos de datos. Los rasgos del entorno en un sistema de relaciones industriales son determinados por el conjunto de la sociedad y los demás subsistemas y no son explicados en el seno de un sistema de relaciones industriales. Sin embargo, estos contextos son decisivos en la formulación de las reglas establecidas por los actores. Estos aspectos del entorno son: a) la tecnología, b) los imperativos de mercado o presupuestarios, y c) las relaciones de poder en la comunidad general y el estatus derivado de los actores (p. 31).

**Gráfico 1. Relación del sistema de relaciones laborales con el sistema total**

FUENTE: Reproducido de Blain y Gennard (1970: 393).

Los actores en contextos dados establecen reglas para el lugar de trabajo y la comunidad laboral. Dicho entramado de reglas consiste en los procedimientos para establecerlas, las reglas sustantivas y los procedimientos para decidir su aplicación en situaciones particulares. El establecimiento de estos procedimientos y reglas es el centro de la atención de un sistema de relaciones industriales (pp. 34-35). De este modo, Dunlop coloca las normas y las reglas que regulan el centro de trabajo y la comunidad laboral en el centro del análisis de las relaciones industriales.

Hasta ahora se ha descrito un sistema de relaciones industriales en función de los actores que obran recíprocamente en un contexto específico y que en el proceso formulan un conjunto de reglas. No obstante, se requiere un elemento más para completar el sistema analítico: una ideología o grupo de ideas y creencias compartidas por los actores que contribuyen a mantener unido o a integrar el sistema en forma de entidad. La ideología del sistema de relaciones industriales es un cuerpo de ideas comunes que define el papel y el lugar de cada actor y que define las ideas de cada actor respecto al cargo y función de los demás actores. La ideología o filosofía de un sistema estable comporta una congruencia o

compatibilidad entre estas perspectivas y el resto del sistema (pp. 37-38). En definitiva, la ideología desempeña una función integradora.

En lo que se refiere al conflicto industrial es preciso resaltar que desde la perspectiva funcionalista las diferencias de poder y los conflictos de intereses entre los actores quedan fuera del ámbito de las relaciones laborales, situando la problemática en la esfera de la sociedad en general. Por lo tanto, el poder es un dato proporcionado por el sistema general de la sociedad: es externo al sistema de relaciones laborales. La distribución del poder no la definen ni la negociación ni los actores (Martín Artiles, 2003). La funcionalidad del sistema se sostiene gracias a que existe entre los actores un consenso de valores, una ideología común, una convergencia de intereses sobre el objetivo de las relaciones laborales: mantener funcionando el sistema productivo y poder participar en las ventajas económicas y sociales que la sociedad capitalista produce (Dithurbide, 1999).

En este escenario, las relaciones laborales se desarrollan en un marco armónico, donde el conflicto es definido como «un síntoma superficial de características más fundamentales de elaboración de reglas y administración en un contexto dado de relaciones industriales [...]». Un sistema de relaciones industriales crea una ideología o un cuerpo de ideas y creencias comúnmente compartidas, relativas a la interacción y papeles de los actores, que contribuye a mantener unido el sistema» (Dunlop, 1978: 351, 353). De esta forma, los procesos actúan en el sentido de mantener la estabilidad y el equilibrio; las diferentes instituciones y procedimientos son compatibles y presentan una buena integración y el conflicto se autorresuelve (García Calavia, 2005). Pero, como plantea Hyman (1978), si el sistema de relaciones industriales es tan armonioso, y si los objetivos y valores de los que forman parte de él son tan sumamente concordantes, ¿por qué se producen conflictos? Esta pregunta nos conduce directamente a las limitaciones de esta perspectiva para el análisis del conflicto de trabajo.

Con carácter general cabe señalar dos críticas principales al enfoque funcionalista: en primer lugar, definir el objeto de estudio de las relaciones laborales en términos de normas es demasiado restrictivo; en segundo lugar, la concepción cerrada del sistema que implica una concepción estática del mismo en que sólo cambian los elementos internos y, por tanto, su excesivo énfasis en las funciones orientadas a la creación de orden y estabilidad, infravalorando el conflicto y el cambio.



Por otra parte, es preciso resaltar críticamente la visión orgánica de los actores sociales que son considerados como roles vacíos y sólo representan funciones de un sistema que los trasciende (Dithurbide, 1999). Los actores y sus distintos papeles vienen dados por el sistema social y el sistema de valores que lo dirige. De este modo, las relaciones establecidas son entre roles y no entre sujetos, se trata de relaciones sistémicas más que de relaciones sociales (Montes Cató, 2007).

Para Hyman (1981) la perspectiva unitarista sobrevalora la capacidad de autorregulación del sistema de relaciones laborales al entender que existe una convergencia ideológica entre los actores y la sociedad en general. La afirmación de la existencia de una ideología compartida niega el fundamento del conflicto al eliminar el factor de la propiedad y control de los medios de producción como elemento esencial que configura la posición estructuralmente contradictoria de los actores del sistema (Dithurbide, 1999). Además, supone que empresarios y trabajadores disfrutan de una misma posición de partida, esto es, no da cuenta de las relaciones de poder asimétricas entre las organizaciones empresariales y los sindicatos (Offe y Wiesenthal, 1992). Asimismo, ignora las pautas de interacción entre actores (asociaciones empresariales y sindicatos) orientada a la participación —no meramente a la influencia tipo grupo de presión— en la elaboración políticas públicas (Pardo y Fernández, 1991).

Dentro de la perspectiva funcionalista de las relaciones laborales se puede enmarcar el trabajo de Kerr, Harbison, Myers y Dunlop, en la obra programática de la teoría de la convergencia o el industrialismo pluralista, *Industrialismo y hombre industrial*. Kerr *et al.* (1967) plantean que las huelgas obedecen a reacciones de índole irracional frente al proceso de industrialización. Una vez asentado el sistema industrial el conflicto remite. De este modo, según los autores, el descontento de los trabajadores, reflejado en formas explosivas de protesta, tiende a alcanzar su máximo en las etapas iniciales de la industrialización y a declinar a medida que los trabajadores se acostumbran más a ella.

El obrero industrial parcialmente integrado, de fuertes lazos con la familia extensa y con la aldea, no acostumbrado a la vida urbana y a la disciplina y costumbres de la fábrica, es más susceptible de reflejar la rebelión manifiesta contra la vida industrial que el trabajador aclimatado, más familiarizado con las modalidades de la fábrica, con mayor comprensión de los fundamentos de su trama de reglas, más conciliado con la vida fabril, más motivado por consideraciones urbanas y monetarias y menos apegado a la sociedad rural y tradicional. [...] la protesta tiende a alcanzar su cima tempranamente (Kerr *et al.*, 1967: 37).

De este modo, según los autores, el proceso de industrialización posee ciertas uniformidades en su impacto sobre la fuerza de trabajo —destrucción de oficios antiguos y la creación de nuevas especialidades, nueva trama normativa sobre disciplina y ritmo de trabajo, adaptación a la comunidad industrial naciente— produciendo una reacción universal de los trabajadores: «la historia natural de la protesta» (Ibíd.: 216). Así, según la trayectoria lineal y casi universal que plantean los autores, las huelgas alcanzan su punto más alto durante los inicios del proceso de industrialización como resultado de las protestas contra los duros ajustes a los que los trabajadores se tienen que enfrentar con el paso de una sociedad tradicional a la disciplina de la producción industrial. A partir de entonces, una vez el proceso de industrialización se asienta, las protestas de los trabajadores tienden a disminuir como resultado del surgimiento de organizaciones formales de trabajadores que controlan las expresiones espontáneas de protesta, y la institucionalización de mecanismos de negociación como la negociación colectiva. De esta forma, con la institucionalización del conflicto, aunque el conflicto continúa existiendo, su magnitud se reduce y asume formas más moderadas. En consecuencia, según este argumento las huelgas en España habrían alcanzado su punto álgido al inicio del proceso de industrialización, esto es, en los años sesenta, que como se verá dista mucho de la realidad.

La tesis de la «institucionalización del conflicto de trabajo» fue originalmente empleada en la década de los sesenta por Ross y Hartman (1960: 42) para tratar de explicar lo que los autores veían como una tendencia a largo plazo hacia «el descenso generalizado de la actividad huelguística a lo largo de la mayor parte del mundo industrializado». Su predicción sobre la «desaparición de las huelgas» estaba basada en el análisis de la actividad huelguística en una fase de relativa paz laboral, primeros años de la posguerra y la década de los cincuenta, y centrada de manera especial en la experiencia de un conjunto de países de la zona norte de Europa, para establecer una tendencia general y secular. La oleada de huelgas acontecida entre 1968 y 1972: mayo de 1968 en Francia, el *otoño caliente* de 1969 en Italia y las huelgas salvajes en Bélgica y Alemania en ese mismo año, por citar algunos de los más destacados acontecimientos, supuso que las huelgas tomaran una nueva e inesperada dimensión dejando en evidencia la predicción de Ross y Hartman (Clarke, 1980). Por tanto, los intentos de imponer una concepción lineal en la evolución

del conflicto de trabajo son erróneos, al centrarse sólo en el aspecto evolutivo y olvidarse de los elementos dinámicos y repetitivos de toda tendencia histórica (Shalev, 1989a). No pueden explicar por qué la intensidad de la actividad huelguística está marcada por fases discontinuas (Bean, 1985).

En síntesis, la perspectiva funcionalista parte de una noción unitarista de las relaciones laborales, en la que trabajadores y empleadores forman una comunidad de intereses, considerando el conflicto como una variable exógena y disfuncional. Desde esta perspectiva las huelgas son vistas con carácter general como patológicas, en la medida que representan una expresión inarticulada de impulsos individuales y también como algo transitorio (Cronin, 1979).

A pesar de sus limitaciones, es necesario destacar, asimismo, sus aportaciones. La teoría funcional-unitarista del conflicto contiene un elemento vital de verdad que se suele descuidar cuando se rechaza esta perspectiva en su conjunto: existen importantes áreas de cooperación en las relaciones laborales, los trabajadores no siempre están en huelga (Edwards, 1990). De igual modo, cabe resaltar que esta visión unitaria es adoptada por gran parte de los que Crouch (1982) denomina «practicantes no académicos de las relaciones laborales», especialmente por parte de los empresarios. De esta forma, Winkler (1974) afirma, basándose en los resultados obtenidos en su investigación «The British Director Project», que los directores ejecutivos de las empresas —debido a la falta de conocimiento directo del proceso productivo y a la ausencia de contacto con los trabajadores de base más allá de sus secretarías— suelen considerar las relaciones laborales en términos muy simples, entendiendo que el conflicto deriva de la incomprensión o del comportamiento de algunos alborotadores<sup>2</sup>. Asimismo, durante las últimas décadas ha habido un resurgimiento del enfoque unitarista en la gestión empresarial asociado al auge de las políticas de gestión de recursos humanos, con un énfasis especial en la cooperación y el compromiso de los empleados, como respuesta a la necesidad de incrementar la competitividad de las empresas para hacer frente a la creciente integración de la economía mundial (Provis, 1996).

---

<sup>2</sup> Según la llamada «teoría de los agitadores» sobre las huelgas, la militancia obrera es el resultado del trabajo de un reducido núcleo de delegados sindicales y/o agitadores de izquierdas. Para más detalle, véase Darlington (2006).

## 1.2 El choque entre intereses organizados: el enfoque pluralista

Durante la década de los cincuenta y principios de los sesenta se propusieron una diversidad de argumentos: «el aburguesamiento de la clase obrera» (Goldthorpe y Lockwood, 1963), «el fin de la ideología» (Bell, 1960), la «desaparición de las huelgas» (Ross y Hartman, 1960), que predecían un declive a largo plazo de la actividad huelguística como consecuencia de la consolidación de la prosperidad económica en las sociedades industrializadas. El «resurgimiento del conflicto de clase» (Crouch y Pizzorno, 1989; 1991) a finales de la década de los sesenta mostró por la fuerza de los hechos que esos argumentos eran erróneos y marcaron el límite de la interpretación unitarista de las relaciones laborales. Estos acontecimientos generaron un conjunto de estudios en el ámbito de las relaciones laborales que se consolida en lo que se dio a llamar la corriente pluralista.

La esencia del enfoque pluralista se puede sintetizar en los siguientes principios (Poole, 1991): primero, un pragmatismo inicial en lugar del enunciado de un principio lógico deductivo; segundo, el desarrollo de postulados teóricos subyacentes basados en el análisis durkheimiano combinado con una interpretación crítica de las contribuciones clásicas de los Webb al análisis del sindicalismo británico; tercero, una concepción pluralista más que unitarista de los intereses y perspectivas de empresarios y sindicatos respectivamente; y cuarto, la atención centrada especialmente en las instituciones de la negociación colectiva más que en los sistemas de relaciones laborales *per se*. Habitualmente se ha utilizado el término «Escuela de Oxford» para catalogar esta percepción voluntarista de las relaciones entre trabajadores y empleadores. Destacando como sus miembros más relevantes Clegg, Flanders y Fox, de la Universidad de Oxford. El enfoque pluralista promueve otro modo de entender la autonomía del sistema de relaciones laborales basándose en el caso británico.

La perspectiva pluralista de las relaciones laborales tiene un doble significado (Martín Artiles, 2003). Por un lado, el pluralismo se entiende como una ideología que reconoce intereses diferentes y en conflicto; sin embargo, los intereses no son homogéneos y de clase social, no sólo entre capital y trabajo, sino que también los intereses pueden ser conflictivos en el propio seno del trabajo. Por lo tanto, el pluralismo implica una representación de los trabajadores en términos de organizaciones de carácter sectorial y de categorías profesionales diferentes. Por otro lado, el pluralismo se entiende como una perspectiva analítica sobre las relaciones laborales que son definidas como relaciones económicas basadas en la negociación colectiva como forma de regulación conjunta.

Desde la perspectiva pluralista se asume que las organizaciones están compuestas por individuos que se unen en distintos grupos, cada uno con sus propios intereses y objetivos. Por lo tanto, las organizaciones están en un permanente estado de tensión por el inherente conflicto de intereses entre los distintos grupos que las componen, por lo que se requiere de una serie de roles, instituciones y procedimientos para manejarlo. Los conflictos son percibidos como racionales e inevitables. Son el resultado de factores industriales y organizativos —estructuralmente determinados— y de los diferentes roles de directivos y empleados más que por la estructura antagónica de intereses (Salamon, 1998). Consecuentemente, desde la perspectiva pluralista se acepta la legitimidad de los trabajadores de organizarse colectivamente para expresar sus intereses y lograr sus objetivos. De esta forma, los sindicatos son vistos como un contrapoder a las prerrogativas empresariales.

En definitiva, a diferencia de la perspectiva funcionalista, el pluralismo acepta que los intereses de trabajadores y empleador divergen. No obstante, «las divergencias entre las partes no son ni tan fundamentales, ni tan amplias como para no ser salvables mediante compromisos [...] que permitan la persistencia de la colaboración» (Fox, 1973: 196, citado en Hyman, 1981). Las partes en conflicto comparten un interés común en la supervivencia del todo del que forman parte (Dithurbide, 1999). El conflicto de intereses tiene raíces económicas, es coyuntural (Martín Artiles, 2003). De esta forma, los conflictos pueden ser contenidos y canalizados recurriendo a medios institucionales adecuados de negociación: el medio institucional por excelencia es la negociación colectiva. Así, al igual que el proceso electoral ha institucionalizado el conflicto político en democracia, la negociación colectiva ha creado un medio estable para resolver el conflicto de trabajo (Dubin, 1954). En definitiva, la negociación colectiva ha institucionalizado el conflicto de trabajo.

Por lo tanto, una de las características más relevantes del pluralismo es la centralidad de la negociación colectiva: el método más importante de regulación y reequilibrio de las relaciones de empleo (Dithurbide, 1999). En este sentido, Flanders (1968) critica el concepto clásico de negociación colectiva de los Webbs: «un equivalente colectivo y alternativo a la negociación individual», argumentando que la negociación colectiva es en esencia un proceso de elaboración de normas, rasgo que no es propio de un equivalente a la negociación individual. De esta forma, es más correcto referirse a la negociación colectiva como «un procedimiento que regula, más que sustituye, a la negociación individual». La segunda característica relevante de la negociación colectiva es que se trata de una relación

de poder entre organizaciones: «el proceso de negociación es mejor descrito como un uso diplomático del poder» (Flanders, 1968: 4 y 6). La negociación colectiva debido a sus características no debe ser comparada con la negociación individual sino con otros procedimientos de elaboración de normas. Así, la principal característica distintiva de la negociación colectiva es la autoría de las normas, «el hecho de que son determinadas conjuntamente por representantes de empleados y empleadores quienes consecuentemente comparten la responsabilidad de sus contenidos y su cumplimiento» (Ibíd.: 8). Por consiguiente, «regulación conjunta» es el término más apropiado para destacar la característica esencial de la negociación colectiva.

En cuanto a sus limitaciones, desde el enfoque pluralista la empresa es concebida, por analogía al sistema parlamentario, como «una coalición de intereses, un Estado democrático en miniatura» (Fox, 1966: 2, citado en Hyman, 1972: 156). El significado de esta comparación política es claro: una coalición es un gobierno compuesto por dos o más partidos distintos; un Estado democrático es aquel en el que los gobernantes son periódicamente elegidos por los gobernados, quienes pueden optar por la oposición. Lo que demuestra lo absurdo de la analogía: «los trabajadores no eligen a sus gerentes y no pueden revocarlos de su cargo y sólo el empleador posee la potestad de gobernar la empresa» (Hyman, 1972: 157).

De esta manera, cabe destacar que otro de los supuestos implícitos de la perspectiva pluralista es que la sociedad es un balance de fuerzas en constante equilibrio, es decir, entre los empleadores y los trabajadores organizados en sindicatos existe un balance equilibrado de poder. Precisamente, este aspecto es una de las principales críticas que se le realizan a la perspectiva pluralista, la «falsa identidad», es decir, «igualar conceptualmente lo desigual» (Offe y Wiesenenthal, 1992: 70). Es cierto que existen ciertas analogías entre organizaciones empresariales y sindicatos en cuanto a organizaciones, ambas son grupos de presión. Pero más allá de estas similitudes formales es necesario analizar lo que Offe y Wiesenenthal (1992) denominan «factores de producción» (lo que hay que organizar) y la «naturaleza del producto» (las condiciones de éxito estratégico que habría que encontrar en el entorno de las organizaciones). Respecto a los factores de producción los autores señalan que los sindicatos son «organizaciones secundarias» —organizan individuos pertenecientes a otras organizaciones como son las empresas para las que trabajan—, mientras que el propio capital actúa como «organizador primario». Asimismo, en relación con los procesos internos, otra de las diferencias entre las organizaciones de empleadores y trabajadores es

que las primeras dependen de la capacidad de generar en sus miembros la «disponibilidad a pagar», mientras que las segundas dependen, además, de su capacidad para generar en sus miembros la «disponibilidad a actuar». Por último, el capital, ya sea a nivel individual o de las asociaciones empresariales, se encuentra en una «posición de poder privilegiado» que se deriva del hecho de que el Estado depende del éxito del proceso de acumulación.

Otra crítica realizada desde la perspectiva neomarxista (Edwards, 1990; Hyman, 1981) es que la mayoría de las versiones del pluralismo parte de la tesis de que el conflicto es inevitable y natural, pero centran la atención en los medios con que se canaliza institucionalmente: no aportan una concepción de las bases del conflicto.

Por otra parte, Shorter y Tilly (1985) y Korpi y Shalev (1979) argumentan que desde la tradición pluralista el conflicto sólo se da en la negociación colectiva, no teniendo en cuenta el uso de los recursos de poder en el campo político. Aspecto este último que se retomará en el siguiente apartado: la teoría del «intercambio político» sobre la evolución de la actividad huelguística a medio y largo plazo.

A pesar de sus limitaciones, la óptica pluralista resulta de gran utilidad para el estudio de las huelgas. Así, desde esta perspectiva se puede abordar el análisis del papel que desempeñan en el desarrollo de la actividad huelguística dos de las instituciones centrales de las relaciones laborales que tratan de reequilibrar las fuerzas entre empleados y empleadores: la negociación colectiva y los sindicatos. De esta forma, tanto la estructura de la negociación colectiva como el grado de fortaleza de las organizaciones sindicales son dos de los factores asiduamente esgrimidos para tratar de explicar las diferencias internacionales en la intensidad de la actividad huelguística, así como su evolución.

### **a) Sistemas de negociación colectiva y huelgas**

Desde la perspectiva pluralista la estructura del sistema de negociación colectiva es un factor determinante en la pauta de manifestación del conflicto de trabajo. Así, Clegg (1985) en su estudio basado en la experiencia de seis países (Alemania Occidental, Australia, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña y Suecia) argumenta que la estructura del sistema de negociación colectiva, principalmente sus dos dimensiones más importantes: el alcance y el nivel predominante en el cual se llevan a cabo las negociaciones, está asociada con dimensiones específicas de la actividad huelguística. De este modo, suponiendo constante la propensión subyacente a la huelga, la negociación a nivel centralizado

(intersectorial o sectorial) lleva a un número reducido de grandes huelgas, que pueden llegar a comprender a todos los trabajadores de la economía o de un sector. En cambio, la negociación a nivel descentralizado fragmenta el conflicto, acarreando una frecuencia potencialmente elevada de conflictos de pequeño tamaño. De igual forma, Stokke y Thörnqvist (2001) afirman que cuanto más descentralizado es el sistema de negociación, mayor es la probabilidad de que ocurran huelgas. De esta manera, Bean (1985) postula que un sistema de negociación centralizado contiene o reduce la conflictividad puesto que las organizaciones de trabajadores y empresarios son capaces de restringir el comportamiento de sus afiliados.

En la misma línea, Franzosi (1995) sostiene que las negociaciones centralizadas a nivel nacional suelen caracterizarse por un bajo nivel de conflictividad, debido a que las materias a negociar suelen ser generales y abstractas y que el nivel de la negociación está alejado de la experiencia diaria de los trabajadores en el centro de trabajo, por lo que la motivación para actuar colectivamente es baja. Las negociaciones a nivel intersectorial tienden a ir acompañadas por un gran número de trabajadores en huelga cuando el convenio tiene que ser renovado: con cierta frecuencia los trabajadores de todo un sector irán a la huelga con el fin de renovar rápidamente su convenio colectivo. Consecuentemente, las huelgas intersectoriales se suelen caracterizar como infrecuentes pero de gran tamaño. En contraste, las negociaciones descentralizadas a nivel de centro de trabajo suelen conducir a una alta frecuencia de huelgas de pequeño tamaño, los trabajadores de cada empresa independiente cuando renuevan su respectivo convenio. Por lo tanto, la probabilidad de conflicto es elevada pero el número de participantes en cada huelga tiende a ser bajo. No obstante, a pesar de lo limitado de su tamaño, la voluntad de los trabajadores para unirse a la huelga es alta, dado que cuanto más directamente afecten los temas a negociar a los intereses personales del trabajador —como en el supuesto de negociación a nivel de planta— más probable es que el trabajador participe en la huelga. En síntesis, en los sistemas de negociación descentralizados las huelgas tienden a ser frecuentes pero de pequeño tamaño, limitado por el tamaño de la empresa, a pesar de mostrar un gran poder de adhesión o seguimiento.

Desde la perspectiva del empleador la negociación descentralizada a nivel de empresa o centro de trabajo también conllevará un mayor número de conflictos. Bajo un sistema de negociación a nivel de empresa, los empleadores mostraran más resistencia a las peticiones de incrementos salariales a fin de mantener sus costes laborales por debajo de los de sus



competidores o prevenir que sean mayores. Esta competencia entre empleadores por mantener los costes laborales en el nivel más bajo posible se elimina estableciendo un nivel más centralizado (sectorial) de negociación (Roos e Irwin, 1951).

Asimismo, desde el punto de vista de la teoría económica se considera que la negociación a nivel centralizado tiene un efecto moderador sobre la actividad huelguística. Este razonamiento se basa en la idea de que si las huelgas están causadas por la incertidumbre y la falta de información, la negociación centralizada debe de tener un efecto moderador dado que la negociación salarial está basada en datos agregados y consecuentemente más objetivos —por ejemplo, crecimiento de la productividad o la previsión de inflación— que están sistemáticamente disponibles para ambas parte de la negociación. De esta forma, Ludsteck y Jacobebbinghaus (2005) encuentran este esperado efecto moderador de la centralización de la negociación colectiva usando datos de diecisiete países de la OCDE durante el periodo 1972-2000, aunque dichos efectos no son estables en el tiempo.

En resumen, una de las hipótesis a contrastar en el análisis empírico es la influencia del sistema de negociación colectiva en las pautas de manifestación de las huelgas, particularmente, en su frecuencia y tamaño.

### **b) Sindicatos y huelgas**

De igual forma, dentro de la corriente pluralista se puede considerar una serie de trabajos que tratan de explicar las huelgas en función de la capacidad de los trabajadores para adquirir recursos y movilizar al colectivo con el fin de alcanzar sus objetivos. Desde esta óptica el aspecto central no es la disposición de acudir a la huelga, como plantean los seguidores de la teoría del ciclo económico que se tratará más adelante, tampoco el descontento como señalan los autores de la teoría de la privación relativa. Lo realmente relevante es la capacidad para hacerlo y el factor clave es la organización de los trabajadores, que puede ser medida por la tasa de afiliación a los sindicatos (Edwards, 1978).

Siguiendo la distinción entre los diferentes tipos de poder de negociación de los trabajadores planteada por Wright (2000)<sup>3</sup>, este enfoque se centra en el «poder asociativo

---

<sup>3</sup> Wright (2000: 962) diferencia dos tipos de poder de negociación de los trabajadores: poder asociativo y poder estructural. El «poder asociativo» es la que deriva de la formación de una organización colectiva de trabajadores, el sindicato. En cambio, el «poder estructural» es el que los trabajadores pueden ejercer simplemente por su situación en el sistema económico. El autor divide el poder estructural en dos: el primero,

de los trabajadores». Desde esta corriente se estudia la influencia de los sindicatos en la actividad huelguística, en la medida en que es probable que los trabajadores organizados acudan con mayor frecuencia a la huelga que aquellos otros sin ningún tipo de organización. En este sentido, aunque las huelgas no fueron ideadas por los sindicatos y no se limitan a los trabajadores organizados, es cierto que «la mayoría de las huelgas son dirigidas por sindicatos y que los trabajadores organizados están en mejor posición para ir a la huelga» (Ross e Irwin, 1951: 324).

De esta manera, la capacidad de organización colectiva de los trabajadores, medida por el nivel de afiliación a los sindicatos, será un buen vaticinador de las fluctuaciones de la actividad huelguística. No obstante, como señala Edwards (1987: 50) haciendo referencia a las huelgas en Estados Unidos, «los sindicatos desempeñaron sin duda un papel preponderante en la planificación y desarrollo de las huelgas, pero el carácter de su influencia en la actividad huelguística en general no resulta tan evidente».

La afirmación de Edwards es confirmada por los resultados empíricos: la relación entre el grado de organización de los trabajadores y la actividad huelguística varía entre países y a lo largo del tiempo. En el caso de Francia, Shorter y Tilly (1985) encuentran que la presencia de un sindicato no afecta a la proporción de trabajadores que se suman a la huelga en la empresa. Sin embargo, los sindicatos eran eficaces en atraer de forma simultánea a parte de los trabajadores de muchas fábricas, lo que se traduce en un mayor tamaño de las huelgas organizadas por sindicatos debido a su mayor alcance. No obstante, para los autores la variable crítica no es la presencia del sindicato sino el tipo de sindicato. De esta forma, los sindicatos que se consideraran portadores de una misión política utilizan la huelga como un medio de acción política y, por tanto, la convocan a menudo. En cambio, los sindicatos que creen que su misión es la mejora salarial promueven la huelga sólo cuando todo lo demás falla y, por lo tanto, las propician en raras ocasiones (Ibíd.: 284).

Para el caso de Italia, Franzosi (1995) encuentra que la organización juega un papel fundamental en la movilización de los trabajadores, especialmente en el número de

---

es el que «deriva directamente del equilibrio o desequilibrio entre oferta y demanda en el mercado laboral». El segundo, es el que resulta «de la situación estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de un sector industrial clave». Silver (2003: 27) denomina al primer subtipo de poder estructural como «poder de negociación en el mercado de trabajo» y al segundo «poder de negociación en el lugar de trabajo».

huelguistas: «el número de huelgas depende fuertemente de las fluctuaciones de la actividad económica, pero la participación en las huelgas está más estrechamente relacionada con el grado de organización» (Franzosi, 1995: 113-114).

Para Snyder (1975) la tasa de sindicación, tomada como una medida de la capacidad de organización de los trabajadores para la acción colectiva, era el mejor vaticinador de las fluctuaciones de la frecuencia y el tamaño de las huelgas en Estados Unidos, Francia e Italia antes de la Segunda Guerra Mundial, pero para el periodo posterior —una vez institucionalizados los sistemas de relaciones laborales— sólo para el último país continuaba siendo válido. Por su parte, Ross e Irwin (1951) en su estudio sobre cinco países (Australia, Canadá, Gran Bretaña, Suecia y Estados Unidos) encuentran que la participación en las huelgas no se corresponde con el nivel de organización de los trabajadores (tasa de sindicación). Así, los trabajadores de Estados Unidos, donde el grado de organización era bajo, acudían a las huelgas con mayor frecuencia que en el resto de países, excepto Australia. Por otro lado, aquellos países donde los trabajadores estaban fuertemente organizados, caso de Suecia, mostraban los niveles más bajos de participación.

Más recientemente, Aligisakis (1997), en un estudio basado en la experiencia de dieciocho países de Europa Occidental (UE-15 más Islandia, Noruega y Suiza) durante el periodo 1970-1993, afirma que la hipótesis sobre una correlación entre sindicación y propensión a la huelga «no es ni válida ni invalida». De hecho, encuentra casi tantos casos que la corroboran como excepciones. De esta forma, en su análisis encuentra tanto países con altas tasas de afiliación a los sindicatos y bajos niveles de conflictividad (Dinamarca, Luxemburgo o Suecia) como países con alta tasa de afiliación y también alta propensión a la huelgas (Islandia y Irlanda). Así como países con baja tasas de afiliación y alta propensión a la huelga (Grecia, Italia y España) y países con baja tasa de afiliación y de conflictividad (Francia, Portugal y Suiza).

Desde la perspectiva de la teoría de juegos, Tsebelis y Lange (1995) proponen un modelo de negociación que predice una relación en forma de U invertida entre el poder de los sindicatos y las huelgas. Es decir, aquellos países con sindicatos fuertes o débiles tendrán bajos niveles de conflictividad, mientras que aquellos otros en situaciones intermedias registrarán altos niveles de conflictividad (Gráfico 2).

**Gráfico 2. Relación entre huelgas y poder sindical (Tsebelis y Lange, 1995)**

FUENTE: Adaptado de Tsebelis y Lange (1995: 117).

Otro aspecto relevante es la unidad o fragmentación sindical, en la medida en que la rivalidad entre sindicatos es una causa potencial de huelgas (Ross e Irwin, 1951; Clegg, 1976; Lilja, 1992; Dobson, 1997; Akkerman, 2008). Esta rivalidad puede provenir de una competencia por los afiliados o bien por intereses divergentes. En ambos casos el resultado es una mayor probabilidad de que acontezcan conflictos. De esta manera, cabe esperar que países con más de una confederación sindical (caso de España) —o sectores o empresas en los que tengan implantación una pluralidad de sindicatos— experimentarán mayores niveles de conflictividad que aquellos otros con una única confederación; a no ser que opten por una estrategia de cooperación. De esta forma, Ross y Hartman (1960) señalan que una de las causas principales del descenso de la propensión a las huelgas en Estados Unidos y Canadá fue la reducción de la rivalidad dentro del movimiento sindical. Asimismo, algunos autores manifiestan que «una menor incidencia de las huelgas puede ser alcanzada por medio del reconocimiento de un único sindicato en la empresa» (Ingram *et al.*, 1993: 711). No obstante, la interpretación opuesta también es plausible: suponiendo que el poder de negociación depende del número de trabajadores afiliados, la división sindical hace que el poder negociador cara a cara con el empresario de cada sindicato individual sea menor, lo que reduce las expectativas de éxito de una posible huelga y, por lo tanto, la incidencia de las mismas (Akkerman, 2008).

Por último, cabe destacar que Ross y Hartman (1960: 161) incluían «la relativa juventud del sindicalismo de masas en Estados Unidos» entre las causas que explicaban la

excepcionalidad del caso americano en su tesis de la desaparición de la huelga. Para estos autores la estabilidad de la organización sindical constituye una influencia clave en el nivel de conflictividad laboral.

En resumen, la perspectiva pluralista promueve otro modo de entender las relaciones laborales partiendo de supuestos diferentes a los funcionalistas pero manteniendo la orientación institucionalista. En contraste con la visión unitarista, el pluralismo parte de la premisa de que las relaciones laborales están caracterizadas por una pluralidad de intereses en competencia (altos salarios contra bajos costes laborales, estabilidad en el empleo contra flexibilidad) y también por intereses compartidos (viabilidad de la empresa). Por lo tanto, reconoce lo inevitable de los conflictos y busca los medios para regularlos. Incluso considera que cierto tipo de conflicto sirve para reforzar el equilibrio entre las partes. De esta forma, instituciones tales como los sindicatos y la negociación colectiva son objetos importantes de análisis, dado que proporcionan recursos para mediar en el conflicto de intereses inherente a las relaciones laborales y, a su vez, equilibran la relación de fuerzas entre las partes. En definitiva, desde la corriente pluralista el conflicto es visto como inevitable debido a que «varias organizaciones participan en la elaboración de las reglas de empleo» (Clegg, 1979: 1). La principal limitación, no obstante, es que circunscribe el estudio del conflicto al análisis de la estructura y el proceso de negociación colectiva. Por lo tanto, el peculiar ritmo de las huelgas, con su acento discontinuo, hace improbable que la noción de desarrollo institucional de las relaciones laborales, que es continuo, casi lineal, se ajuste a la evolución irregular de la actividad huelguística (Cronin, 1978).

### **1.3 Las relaciones entre organizaciones de intereses y el Estado: el neocorporatismo**

La coyuntura de mediados de los setenta (disminución de tasa de crecimiento económico, aumento de la tasa de desempleo, aumento de la tasa de inflación y numerosos desequilibrios macroeconómicos asociados) dio lugar al renacimiento del interés por el corporatismo. Renacimiento cuyo fin declarado, al menos para Schmitter, era el de convertir al corporatismo en un paradigma alternativo al pluralismo como teoría política. Sin embargo, el corporatismo tiene tantas versiones que se puede considerar como un campo de estudio en sí mismo, debido a la falta de acuerdo sobre a lo que el concepto hace referencia realmente. Así, el concepto es empleado de forma indiferente para referirse a

«un sistema económico o un modo de producción (feudalismo, capitalismo, socialismo... corporatismo), una forma de Estado (parlamentarismo, fascismo... corporatismo) y un sistema de intermediación de intereses (pluralismo, sindicalismo... corporatismo)» (Panitch, 1980: 159).

Por lo tanto, el corporatismo es un concepto polisémico cuyos méritos no residen «en su capacidad teórica sino en su cercanía a la realidad específica a estudiar» (Köhler y Martín Artiles, 2007: 217). No obstante, este apartado se centra en las dos interpretaciones predominantes en la literatura: la primera, de Schmitter, enfatiza las características organizativas particulares del sistema de representación de intereses; la segunda, de Lehmbruch, destaca el proceso particular a través del cual se elaboran ciertas políticas públicas. Esta separación entre los dos conceptos de corporatismo se oficializa cuando Schmitter (1982) distingue entre «neo-corporatismo 1» (estructura de representación de interés) y «neo-corporatismo 2» (sistema de diseño político).

Recientemente, algunos autores, como por ejemplo Baccaro (2003), señalan que mientras que el proceso de elaboración de políticas (concertación) está muy vivo, como se pone de manifiesto en varios países, principal pero no exclusivamente europeos, el corporatismo como estructura de representación de intereses posiblemente esté muerto. El foco de atención se ha desplazado, empleando la terminología de Schmitter, desde el «neo-corporatismo 1» al «neo-corporatismo 2».

En el ámbito de las relaciones laborales en España las teorías del neocorporatismo «son los instrumentos analíticos empleados con más frecuencia para exponer las relaciones industriales en la España posfranquista». Esto es debido, entre otras razones, al periodo de concertación social en el periodo 1977-1985 que sirvió como indicio empírico de la generación de estructuras neocorporatistas (Köhler, 1995: 29).

Como punto de partida para el análisis del conflicto de trabajo desde esta perspectiva o enfoque teórico es necesario destacar que el corporatismo se apoya en la premisa de que «existe una fuerte interdependencia entre los intereses de los grupos sociales en la economía capitalista». Esta perspectiva basada en la imagen de una sociedad de *interdependencia de intereses* «está claramente opuesta a una concepción de la sociedad desde una perspectiva de *conflicto de intereses*, la cual (como en el concepto marxista de

conflicto de clase) acentúa la incompatibilidad de demandas antagónicas» (Lehmbruch, 1974: 3). De igual forma, supone que la combatividad en el mercado de trabajo no es necesariamente el modo de acción más eficaz para los trabajadores. Así, «los resultados empíricos indican que la limitación en el mercado de trabajo aunado con la participación corporatista genera distintas ventajas para el trabajo, fundamentalmente en cuanto a la conservación de elevados niveles de empleo» (Goldthorpe, 1991: 31).

Respecto a la conceptualización del término neocorporatismo como tipo ideal se remite a la definición clásica de Schmitter, construida explícitamente como un paradigma alternativo a la teoría política pluralista:

El corporatismo puede definirse como un sistema de representación/intermediación<sup>4</sup> de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, ordenadas jerárquicamente y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado y a las que se les garantiza un determinado monopolio de representación dentro de sus respectivas categorías, a cambio de practicar ciertos controles en la elección de sus dirigentes y en la articulación de peticiones y ayudas (Schmitter, 1974: 93-94; aquí citado según la traducción al español de Sanz Menéndez, 1994: 28).

Estas formas de representación de intereses, limitadas numéricamente, no competitivas, ordenadas jerárquicamente y funcionalmente diferenciadas, tienen sus máximos exponentes en las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.

Las propiedades que Schmitter atribuye al modelo asociativo-corporativo se recogen en la Tabla 1. El autor considera posible hablar de un nuevo «modelo de orden social» con su propia lógica de acción y reproducción que no es posible colocar dentro de los modelos predominantes. Estos modelos son identificados «por una institución central diferente, *comunidad, mercado y Estado*, las cuales encarnan y defienden un principio axial característico: *solidaridad espontánea, competencia dispersa y control jerárquico*, respectivamente». En contraposición, Schmitter plantea que «las características de un posible orden *asociativo-corporativo*, con su principio rector de *concertación organizacional*, pueden diferir de las de los otros» (Schmitter, 1985: 63, cursiva del original).

---

<sup>4</sup> «Cuando Schmitter (1977) cita literalmente su trabajo de 1974, sustituye la palabra “representación” por “intermediación”. Dará cuenta de esta modificación posteriormente, señalando que la idea de representación parece incluir reflejo, mientras que la de intermediación incluye reproceso» (Sanz Menéndez, 1994: 28).

**Tabla 1. Propiedades de un modelo asociativo corporativo**

<b>Principio rector de interacción y distribución.</b>	<b>Concertación inter e intraorganizativa.</b>
ACTOR COLECTIVO, modal o predominante.  OTROS ACTORES.	Organizaciones de intereses funcionalmente definidas.  Miembros (empresas, consorcios, individuos, agrupaciones sociales). Interlocutores (organismos estatales, partidos, movimientos).
CONDICIONES que permiten la entrada e inclusión de un actor.	Capacidad de influencia mutua. Obtención de status de monopolio. Voluntad y capacidad de compromiso. Simetría en la capacidad de las organizaciones.
MEDIO DE INTERCAMBIO principal.	Reconocimiento mutuo de status y legitimidad. Aceptación de los miembros.
PRODUCTO DE INTERCAMBIO principal.	Pactos
RECURSO(S) predominantes	Acceso garantizado. Contribución y pertenencia voluntarias. Fóruns de representación institucionalizados. Centralización. Alcance comprehensivo. Jurisdicción y control sobre el comportamiento de los miembros. Delegación de funciones. Acuerdo interorganizacional.
MOTIVACION(ES) principal de los actores supraordenados. MOTIVACION(ES) principal de los actores subordinados.	Expansión del rol organizacional. Desarrollo organizacional. Oportunidades de ascenso. Menor inseguridad. Repartos proporcionales. «Satisfacción (mini-maxing) de los intereses».
REGLA(S) DECISORIA(S) principales	Representación paritaria. Reajustes proporcionales. Consenso concurrente.
TIPO DE BIENES modal, producidos y distribuidos.	Bienes categóricos.
LÍNEAS DIVISORIAS principales. Otras DIVISIONES	Miembros vs. Líderes de la asociación vs. Interlocutores (del Estado) Incluidos vs. Excluidos (movimiento sociales). Bien organizados vs. Menos organizados. Establecidos vs. Organizaciones rivales. Sobrerrepresentados vs. Mal representados. Mayoría vs. Minoría. Interese nacionales vs. Regionales vs. Locales (partidos, empresas disidentes, representantes de la comunidades, notables locales)
FUNDAMENTO NORMATIVO –LEGAL predominante	<i>Pacta sunt servanta</i> . Libertad de asociación.
BENEFICIO principal producido	Menor explosión social de clases. Distribución más simétrica de los beneficios. Mayor predictibilidad de los resultados socioeconómicos (paz social).

FUENTE: Schmitter (1985: 66).

Una vez presentados los aspectos básicos de la conceptualización del corporatismo como modelo de intermediación de intereses, nos centramos en un enfoque más operativo para abordar el estudio del conflicto de trabajo. De esta forma, entre otros autores, Lehbruch interpreta el corporatismo como un modelo de «participación social del trabajo organizado y de los empresarios dirigido a regular el conflicto entre ambos grupos, en coordinación



con la política gubernamental (normalmente en forma *tripartita*)» (Lehmbruch, 1991: 96, cursiva del original).

Dado que el grado de participación de las organizaciones de trabajadores y empresarios en la elaboración de políticas gubernamentales es variable, Lehmbruch (1991: 103-104) establece una escala acumulativa que se extiende desde el *pluralismo* hasta el *corporatismo fuerte* en función de la naturaleza de la participación sindical en la elaboración de la política nacional (Tabla 2).

**Tabla 2. Escala acumulativa de corporatismo**

---

**(I) Pluralismo**

Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda.

**(II) Corporatismo débil**

Reino Unido, Italia.

**(III) Corporatismo medio**

Irlanda, Bélgica, Alemania Occidental, Dinamarca, Finlandia, Suiza (caso dudoso).

**(IV) Corporatismo fuerte**

Austria, Suecia, Noruega, Países Bajos.

**(V) Concertación sin trabajadores**

Japón, Francia.

---

NOTAS:

La clasificación se basa en observaciones a largo plazo. Por esta razón se han omitido España, Portugal y Grecia, ya que parece prematuro determinar las pautas que han desarrollado al terminar la dictadura.

En Francia, la planificación ha sido ampliamente dominada por la cooperación entre la burocracia gubernamental y las grandes empresas. Respecto a Japón es un caso más de concertación sin trabajo.

FUENTE: Reproducido de Lehmbruch (1991: 104).

De este modo, el *pluralismo* se caracterizaría por el predominio de la política de los grupos de presión, el cabildo de los organismos gubernamentales y del parlamento por parte de intereses fragmentados y en competencia, y por un bajo grado de participación efectiva de los sindicatos en la elaboración de la política. La segunda posición de la escala, *corporatismo débil*, se distingue por la participación institucionalizada del trabajo organizado en la formación e implantación de medidas sólo dentro de ciertos sectores limitados de la política o por su participación únicamente en etapas específicas del proceso político —por ejemplo, consulta o implantación. Tanto con el *pluralismo* como con el *corporatismo débil* se restringe al campo de la negociación colectiva (la negociación en la esfera nacional o de la industria no es muy importante) y, por consiguiente, son difíciles de aplicar las políticas de rentas concertadas. En la tercera posición de la escala el *corporatismo medio* se caracteriza por una participación sindical sectorial similar a la del *corporatismo débil*, pero el campo de la negociación colectiva es, en este caso, más amplio

y han encontrado algún éxito temporalmente los intentos respecto a las políticas de rentas concertadas. Por último, en la cuarta posición el *corporatismo fuerte* se caracteriza por la participación efectiva de los sindicatos (y de las organizaciones empresariales) en la elaboración e implantación de la política en todas aquellas áreas políticas interdependientes que son de crucial importancia para gestionar la economía. De este modo, en los países de *corporatismo fuerte* la concertación de los principales intereses económicos es una de las características importantes y relativamente duraderas.

Respecto al papel del Estado en el proceso, Schmitter (1991) afirma que para que se produzca la concertación social es necesario e incluso esencial, pero no suficiente, una acción del Estado. A este respecto plantea que el Estado desempeña una función entre mínima y máxima en este proceso, con una variedad real entre un país y otro. La función mínima es la del «látigo colgado en la ventana», que simboliza que las autoridades públicas sólo están presentes indirectamente, y únicamente tienen capacidad de actuar si las asociaciones de trabajadores y empleadores no llegan a un acuerdo o incumplen los compromisos contraídos: «normalmente no se necesita, sino que se deja tan solo a la vista en la ventana, para recordar, por decirlo de alguna manera, a los interlocutores sociales que, si no actúan de forma concertada, el estado intervendrá para imponer su solución» (Schmitter, 1991: 71).

El Estado en su función máxima sirve como «habilitado pagador de la concertación», siendo indispensable en cuanto otorga compensaciones a las partes a fin de que moderen sus posiciones, sean menos reacios a realizar concesiones y lleguen a acuerdos de manera autónoma. No obstante, por atractivo que parezca este estilo de intervención, plantea problemas políticos muy graves dado que implica trasladar los costes de la concertación a los contribuyentes. La tercera función posible del Estado se encuentra a medio camino entre las dos anteriores, Schmitter la denomina «función mini-max». Consiste en la legitimidad que otorga el Estado al aprobar formalmente un determinado acuerdo de concertación al dar a «entender a la opinión pública que dicho acuerdo se ajusta al interés general y satisface en alguna medida una necesidad pública real».

Por último, es preciso señalar que la concertación corporatista puede tener su origen en los campos políticos específicos como la política de rentas, pero adquiere impulso y estabilidad donde no se limita a la política de rentas sino que se extiende un ámbito político más amplio como el mercado de trabajo y la política de empleo. De esta forma, se puede

condicionar la restricción salarial de los trabajadores a una serie de compensaciones específicas, pudiéndose hablar de esta forma de un «intercambio generalizado» (Lehmbruch, 1991: 106-107).

Respecto a las limitaciones del modelo corporatista para el análisis del conflicto, es necesario diferenciar en primer lugar entre la crítica al concepto y la crítica al modelo. En cuanto a la crítica al concepto, cabe señalar que el amplio debate sobre su definición es realmente un debate entre diferentes marcos teóricos, en el cual las preferencias normativas e ideológicas desempeñan un papel primordial. Por otro lado, algunos autores plantean que el corporatismo según fue planteado por Schmitter, no supone una ruptura con el pluralismo sino una forma de replantear el problema dentro de la óptica pluralista —una ordenación del pluralismo—, al no abandonar la óptica de los grupos de intereses. Así, como se ha señalado Lehmbruch (1991) incorpora el pluralismo como el nivel más bajo en su escala de corporatismo. Asimismo, de forma previa al «redescubrimiento» del corporatismo por Schmitter, autores pluralistas clásicos en la literatura de política comparada como Dahl (1966) y Rokkan (1966) ya hablaban de «pluralismo organizado» y de «pluralismo corporativo», respectivamente, señalando los peligros que suponen las negociaciones a escala nacional entre empleadores, sindicatos y gobierno para la democracia electoral. No obstante, existe un aspecto en el cual el corporatismo se diferencia nítidamente del pluralismo. La característica diferencial del corporatismo es que «las organizaciones de intereses constriñen y disciplinan a sus miembros por el bien de un presunto interés general» (Crouch, 1983: 452).

Respecto a las críticas al modelo, una de las más asiduas desde el ámbito de la economía es que el corporatismo crea un conjunto de normas y reglamentaciones que en condiciones económicas difíciles se consideran rígidas e inflexibles y que limitan las opciones de las empresas para adaptarse a las condiciones del mercado (Streeck, 1991).

Por otro lado, desde la perspectiva marxista se asocian los orígenes del corporatismo moderno con el intento de contener la fortaleza política y económica adquirida por la clase obrera tras la victoria política que supuso el pleno empleo al final de la Segunda Guerra Mundial. De este modo, las estructuras corporatistas, en forma de organismos para la planificación económica y la política de rentas, implicaban la integración de los sindicatos en la elaboración de la política económica «a cambio de la incorporación de los criterios

del crecimiento capitalista a la política salarial sindical y la administración de la limitación salarial de sus miembros» (Panitch, 1980: 174).

Asimismo, Panitch señala que el papel del Estado en estas estructuras está determinado por su necesidad de fomentar el crecimiento económico facilitando la acumulación de capital. El resultado final, aunque su alcance depende del balance de fuerzas entre clases en cada sociedad, está marcado por desequilibrio entre el rendimiento político obtenido por los sindicatos y la restricción salarial practicada. Debido a lo cual eventuales arrebatos de militancia en forma de huelgas no oficiales o la elección de nuevos líderes sindicales llevan a los sindicatos a desconectarse, al menos temporalmente, de la cooperación activa en las estructuras corporativas. De ahí, la inestabilidad de estas estructuras. En definitiva, desde la perspectiva marxista el corporatismo es considerado como «una ideología diseñada para asegurar la armonía en medio del conflicto de clases» (Panitch, 1980: 176).

Aunque muchos autores desde la perspectiva marxista consideran que los acuerdos corporatistas benefician al capital, en la medida que funcionan esencialmente para regular los salarios asegurando unos incrementos moderados de los mismos. Los autores que han centrado su análisis en los países nórdicos, como Korpi y Shalev (1979), opinan que cuando se da un control permanente del gobierno por partidos de izquierdas estos acuerdos benefician a la clase obrera. Este aspecto nos permite conectar con la teoría del intercambio político sobre la evolución a medio y largo plazo de la actividad huelguística.

### **a) La teoría del intercambio político**

Como se ha señalado en el apartado anterior, el «resurgimiento del conflicto de clase» a finales de la década de los sesenta mostró por la fuerza de los hechos que los argumentos unitaristas eran erróneos. En consecuencia, se desarrollaron nuevas argumentaciones para tratar de explicar la tendencia a largo plazo de las huelgas. Entre ellas cabe resaltar la denominada como «teoría del intercambio político». Teoría que alcanzó notoriedad en los setenta y que relaciona los niveles de conflictividad en el medio y largo plazo con la orientación ideológica del gobierno y la incorporación del movimiento obrero a la esfera política/gubernamental.

Entre otros autores Shorter y Tilly (1971 y 1985), Hibbs (1976 y 1978), Korpi y Shalev (1979), Pizzorno (1991) y Cameron (1991) señalan que, contrariamente a lo sostenido por la corriente pluralista —según la cual el conflicto se da dentro del proceso de negociación

colectiva—, también es importante el uso de los «recursos de poder» en el esfera de la política. En consecuencia, los partidos socialdemócratas son considerados uno de los principales «recursos de poder» con los que cuentan los trabajadores para alterar los resultados del mercado a través de la política (Korpi, 1983).

Desde esta perspectiva, resulta más útil ver las huelgas como «un instrumento de acción colectiva de la clase trabajadora» y, por lo tanto, la actividad huelguística se considera «una manifestación de la lucha en curso por el poder entre clases sociales sobre la distribución de los recursos, principalmente —aunque no de forma exclusiva— la renta nacional» (Hibbs, 1978: 165). De este modo, las alteraciones en la intensidad de la actividad huelguística a medio y largo plazo pueden ser atribuidas a cambios en la localización de la lucha por la distribución de la esfera de la producción a la esfera de la política.

En esencia, el argumento que plantean estos autores es que el afianzamiento de los partidos de orientación socialdemócrata en algunos gobiernos nacionales —caso paradigmático de Suecia a mediados de la década de los treinta— abrió nuevos ámbitos de acción al movimiento obrero. De esta forma, parte de las reivindicaciones tradicionalmente canalizadas a través de la huelga se integraron en los programas políticos de los partidos socialdemócratas reduciéndose los niveles de conflictividad laboral al alcanzar estos partidos el gobierno. Así, se produce un «intercambio político» entre los trabajadores y el Estado, que compensa —o al menos, promete compensar— a los trabajadores por los sacrificios que realizan en el mercado de trabajo, ya sea en forma de un salario social más alto o cambios en el tipo impositivo sobre los ingresos de los trabajadores (Lange, 1991). Los sindicatos tuvieron acceso a una alternativa política relativamente eficiente a las huelgas, que pudieron usar para «lograr metas importantes, fundamentalmente a través de cambios en las políticas de empleo, fiscal y sociales» (Korpi, 1978: 99, citado en Bean 1985: 143).

De este modo, en países como Suecia, Noruega y Austria donde los partidos socialdemócratas habían sido los partidos dominantes en el gobierno, los niveles de conflictividad experimentaron un declive a largo plazo, reflejo de que el conflicto por la distribución de la renta paso del mercado de trabajo a la esfera política. En el extremo opuesto, en países como Irlanda, Estados Unidos y Canadá donde la clase obrera nunca ha jugado un papel determinante en la política nacional, no se produjo tal declive (Korpi y

Shalev, 1979; Korpi, 2002). Además, es algo más que una coincidencia que después de la exclusión de los socialdemócratas suecos del gobierno a mediados los setenta hubiera un resurgimiento del conflicto industrial (Bean, 1985).

En esta misma línea, Hibbs (1978) concluye que los mayores cambios en el volumen de conflictividad laboral durante las primeras tres cuartas partes del siglo veinte son explicados en gran parte por la efectividad de los partidos socialdemócratas y laboristas en socializar el consumo y la distribución de la renta nacional. De ese modo, desplazan la lucha por la distribución de la renta fuera del mercado, donde la distribución se realiza por medio de la negociación colectiva y el conflicto industrial, a la esfera política, donde trabajo y capital compiten a través de la negociación política y la movilización electoral. Sin embargo, para Hibbs lo realmente crucial no es la toma del poder político por parte de los partidos socialdemócratas *per se*, sino el cambio producido por desarrollo de las políticas del Estado de Bienestar en el modo de distribuir la renta nacional:

Socializando el consumo y la distribución de una fracción importante del producto nacional los gobiernos socialdemócratas y laboristas urdieron una circunvalación masiva del mercado privado. El centro principal de distribución de la renta nacional fue desplazado desde el sector privado, donde los intereses del capital juegan con ventaja, al sector público, donde los recursos políticos de la clase trabajadora organizada son más contundentes (Hibbs, 1978: 167, traducción propia).

Como en toda situación de intercambio los actores toman en consideración no solamente su interés inmediato a corto plazo, sino también sus objetivos futuros. De este modo, los sindicatos renuncian a la obtención de mejoras a corto plazo en la esfera de la producción a través del recurso a la huelga, por llevar a cabo de forma más efectiva sus intereses a largo plazo en la esfera política. Por lo tanto, para que este proceso de intercambio tenga lugar de forma exitosa son necesarias una serie de condiciones. En primer lugar, la fuerza del «trabajo» dentro del gobierno debe de ser estable y con perspectivas de ser perdurable, «no sólo para que los sindicatos se convenzan de los beneficios de una política de menor militancia industrial, sino también para persuadir a los empresarios a alcanzar un alojamiento duradero con ellos» (Bean, 1985: 143). Asimismo, la experiencia pasada es un elemento importante, en la medida en que se haya llevada a cabo este tipo de intercambio previamente con éxito (Lange, 1991). De igual modo, para cumplir con su parte del acuerdo «el movimiento obrero requiere un importante grado de unidad organizacional entre y dentro de sus alas industrial y política junto con control interno y disciplina sobre sus componentes» (Bean, 1985: 144).

Cuando estas condiciones no se dan, es probable que la relación entre gobiernos de orientación de izquierda y reducción de la conflictividad, de igual modo, tampoco se dé. Incluso puede que el nivel de conflictividad aumente. Precisamente, Paldam y Pedersen (1982) —en su estudio sobre diecisiete países de la OCDE durante el periodo 1948-1975— afirman que se produce un mayor número de conflictos bajo gobiernos de izquierdas que bajo gobiernos de derechas. De acuerdo con los resultados que los autores obtienen en sus estimaciones, el argumento que plantean es que los trabajadores probablemente tengan mayores expectativas salariales bajo gobiernos con orientación de izquierdas que bajo gobiernos de derechas. Expectativas que, al menos en el corto plazo, los gobiernos de izquierdas no pueden satisfacer, por lo que se ven frustradas generando una mayor conflictividad laboral. No obstante, como los propios autores indican, la variable que refleja la orientación ideológica del gobierno muestra resultados estadísticamente significativos tan solo en una minoría de los países analizados. Así, los países en los que la variable resulta significativa son, curiosamente, aquellos donde los partidos de izquierdas no han tenido una presencia regular en el gobierno (Australia, Canadá, Irlanda, Nueva Zelanda) y, por lo tanto, no se da uno de los requisitos esenciales para el intercambio político.

Algunos autores plantean, asimismo, que allí donde el movimiento obrero se encuentra dividido por diferentes orientaciones ideológicas, particularmente en el sur de Europa, la existencia de incentivos que motivan la competencia entre las organizaciones sindicales, ya sea por afiliados o por votos, hace que el éxito de la política de concertación e intercambio tenga pocas opciones. No obstante, la sacudida que supuso el final fortuito de la Guerra Fría minó dramáticamente esta asunción. Así, por ejemplo, las organizaciones sindicales se han mantenido «pluralistas» en Italia y en España, pero sus posiciones se han vuelto más convergentes (Schmitter y Grote, 1997).

Un aspecto relevante de esta teoría es la incorporación de una perspectiva dinámica en el análisis de la actividad huelguística, en el sentido de que contempla que se puedan dar situaciones de desestabilización y conflicto cuando los sindicatos no pueden o no están dispuestos a intercambiar moderación reivindicativa en el corto plazo por poder político (Pizzorno, 1991). Esto puede ocurrir, principal pero no únicamente, cuando se produce algún cambio en las posiciones del gobierno desfavorable a las reivindicaciones de los sindicatos y de los trabajadores, impidiéndoles aspirar a beneficios futuros a cambio de moderación en ese momento. En consecuencia, «o los propios sindicatos, o a la base,

considerarán oportuno adoptar una postura agresiva» (Pizzorno, 1991: 401), perdiendo sentido no sólo la moderación sino también la acción coordinada.

De forma previa al desarrollo de esta corriente teórica sobre el intercambio político, a comienzos de la década de los cincuenta ya se argumentaba sobre la influencia que ejercía la presencia de partidos de orientación laboralista en los niveles de conflictividad al canalizar las demandas laborales a la esfera de la política. Así, Ross e Irwin (1951: 338) señalaban que la existencia de un partido político con una afiliación próxima a los sindicatos podía suponer uno de los frenos más importantes al uso de la huelga, por un doble motivo. Por un lado, las huelgas son perjudiciales para el éxito del «partido laborista», en la medida en que los «votantes de clase media son contrarios a las huelgas» y sus votos son necesarios para que el partido tenga éxito. Por otro lado, el descontento de los trabajadores es canalizado de esta forma dentro del ámbito político. Así, las demandas que de otro modo «serían dirigidas a los empleadores son directamente planteadas al gobierno». Finalmente, los autores señalan que si el partido laborista alcanza el poder «el efecto es aún más fuerte».

No obstante, Snyder (1975) argumenta que este factor político había dejado de ser importante desde la Segunda Guerra Mundial, al menos en los países de su estudio: Italia, Francia y Estados Unidos, debido a la institucionalización de los sistemas de relaciones laborales y la consiguiente separación del conflicto económico y político. Por el contrario, de modo reciente, autores como Baccaro *et al.* (2003) apuntan que los cambios acontecidos durante las últimas décadas en las condiciones económicas —incluyendo la mayor movilidad del capital y la desregulación de los mercados de trabajo— están conduciendo a los sindicatos hacia una mayor participación política. De esta forma, los sindicatos priorizan la acción política porque necesitan apoyo externo para apuntalar su influencia contra la dinámica de las empresas en la economía: «los sindicatos en todas partes responden a la presiones de la globalización económica reinterpretando su papel y profundizando sus esfuerzos como actores políticos, en contraste a su rol tradicional de intermediarios en el mercado de trabajo» (Ibíd.: 128).

Paralelamente, con el avance del paradigma neoliberal, especialmente durante la década de los noventa, la naturaleza del intercambio ha cambiado sustancialmente respecto al practicado en setenta. Así, en contraste con el intercambio político anterior, las negociaciones tripartidas sobre restricción salarial bajo una política económica restrictiva



no están basadas en un intercambio político según el cual los gobiernos tienen que compensar a los sindicatos por la restricción salarial. Más bien, «los gobiernos pueden amenazar a los sindicatos con políticas monetarias restrictivas y los sindicatos pueden o ajustar sus negociaciones o sufrir las restricciones». Por lo tanto, según esta perspectiva, los pactos sociales firmados de forma tripartita en distintos países europeos en los años ochenta y noventa deben ser calificados como «un instrumento de ajuste de los gobiernos al nuevo entorno económico, y no una herramienta de economía política» (Hassel, 2003: 707).

Del mismo modo, autores como Piazza (2001) o Upchurch *et al.* (2009a; 2009b) afirman que la relación entre sindicatos y partidos socialdemócratas se ha visto debilitada en las últimas dos décadas como resultado de la globalización que, al haber minado la relevancia política de los sindicatos, permite a los partidos socialdemócratas llevar a cabo políticas más independientes y conservadoras, buscando el apoyo de otros grupos de intereses.

De forma más detallada, Piazza (2001) argumenta que la globalización de las economías nacionales ha tenido efectos adversos para los sindicatos en muchos países industrializados, lo que los ha convertido en actores menos útiles políticamente para los partidos socialdemócratas. El autor plantea que al ser los partidos políticos de centro-izquierda «maximizadores de votos», como cualquier otro partido, buscan alianzas con actores que o bien pueden movilizar votantes o bien pueden proveer recursos financieros que el partido puede utilizar para alcanzar el objetivo de optimizar sus resultados electorales. En este contexto, sindicatos con pocos miembros pueden movilizar pocos votos. De igual modo, sindicatos con pocos afiliados poseen pocos recursos financieros que puedan ser empleados en las campañas electorales del partido. Además, Piazza añade que la pérdida de afiliados de los sindicatos ha ocurrido en un momento en el cual «multitud de otros intereses —como los medioambientales, de género y otros grupos— se han posicionado como fuerzas sociales críticas y con fuerte potencial de aliarse con los partidos de centro-izquierda» (Ibíd.: 418). Por, entre otras, estas razones los partidos socialdemócratas habrían optado por debilitar sus fuertes vínculos tradicionales con los sindicatos, debido a que actualmente los partidos presentan una base electoral más plural en la cual los sindicatos son una voz más entre una multitud de intereses. Consecuentemente, los partidos socialdemócratas se han vuelto más conservadores, o más independientes, que en el pasado. Por último, a este debate habría que añadir que a pesar de, o quizás debido a, la mayor pluralidad de intereses a los que responden, los partidos de

centro-izquierda están experimentando en la última década un claro retroceso en Europa occidental.

Respecto a las limitaciones de la teoría del intercambio político en su concepción clásica de los setenta, cabe señalar que en los resultados empíricos obtenidos existían algunas anomalías importantes, especialmente en el caso de Alemania, donde las reducidas tasas de huelgas no se podían atribuir a la incorporación del movimiento obrero al ámbito político (Korpi y Shalev, 1979). De igual forma, como señala Edwards (1992), existen ciertos aspectos de las relaciones laborales en el centro de trabajo que no pueden ser resueltas mediante intercambio político. El autor pone como ejemplo que en Suecia mientras que la actividad huelguística descendía tras la llegada de la socialdemocracia al gobierno, había altos niveles de absentismo y rotación laboral. No obstante, el propio autor señala que sería simplista decir que representan alternativas a las huelgas: «las tasas de absentismo reflejan, entre otras cosas, un pago generoso de las bajas por el Estado» (Ibíd.: 367).

Volviendo al neocorporatismo, como marco general dentro del cual se enmarca la teoría del «intercambio político», cabe destacar que sus dos concepciones dominantes —«sistema de intermediación de intereses» (Schmitter, 1977) y «proceso de decisión política» (Lehmbruch, 1977)— implican que es el Estado, antes que las organizaciones de intereses, quien toma la iniciativa y configura las relaciones de una forma corporatista. El Estado es el que permite el reconocimiento institucional y el monopolio de representación a las organizaciones, las ayuda en algunos casos, les delega funciones públicas y les hace participar en el proceso de elaboración política (Regini, 1991). Esta intervención del Estado se justifica por la necesidad de resolver una serie de problemas (Offe, 1988; Schmitter, 1988; Regini, 1991). En primer lugar, la imposibilidad de evitar el conflicto de clases hace necesario regular dicho conflicto desplazándolo a la esfera política: el Estado puede proporcionar poder y recursos materiales a las organizaciones del capital y del trabajo a cambio de moderación en las relaciones laborales, convirtiendo un conflicto de suma cero (conflicto puro) en uno de suma positiva (pura cooperación). En segundo lugar, la creciente capacidad de los grupos de intereses, en general, para orientar sus demandas hacia el Estado produce una crisis de gobernabilidad por «sobrecarga». Los gobiernos pueden reaccionar implicando a los grupos más poderosos en la elaboración política, persuadiéndoles, de ese modo, para que se abstengan de ejercer su poder de veto *ex post* (Schmitter, 1988). En tercer lugar, en ocasiones, los gobiernos son demasiado débiles para

dirigir el desarrollo económico por sí mismos por lo que intentan implicar a las principales organizaciones de intereses en la gestión pública de la economía (Offe, 1988).

No obstante, es necesario tener en cuenta, además, las estrategias de las organizaciones de intereses, en la medida en que las condiciones pueden llevar a los intereses organizados a desplazarse autónomamente hacia una trayectoria corporatista como parte de su propia estrategia. Así, al iniciar unas relaciones de intercambio entre ellos y con el Estado, las organizaciones de intereses tratan por una parte, de desarrollar sus propios objetivos, mientras que, por otra, se ven obligados a interiorizar algunas reservas comunes o imperativos del sistema (Regini, 1991). Por lo tanto, las situaciones de intercambio sólo se pueden dar cuando las estrategias de todos los actores convergen en la misma dirección. El caso español a finales de los ochenta y primera mitad de los noventa sirve como ejemplo. Mientras que el gobierno socialista trataba de llegar a acuerdos globales con los sindicatos, éstos sólo aceptaron acuerdos en materias que no implicasen ninguna contraprestación en términos de moderación salarial. En este periodo histórico, los sindicatos optaron por la confrontación con el gobierno en lugar de la colaboración como estrategia para influir en la esfera política, debido a los pobres resultados obtenidos en la secuencia de pactos sociales de finales de los setenta y primera mitad de los ochenta. Por otra parte, el caso español es un caso de estudio particularmente interesante, en la medida en que, paradójicamente, los pactos sociales fueron abandonados durante el mandato socialista a mediados los ochenta y retomados durante el gobierno del Partido Popular (PP) mediados los noventa —aunque con distinta naturaleza—, lo que contradice la lógica corporatista. Este hecho ha llevado a Hamann (2005) a considerar el gobierno del PP como una «tercera vía conservadora» en materia de relaciones laborales. En definitiva, esta secuencia de pactos sociales, confrontación y acuerdos sociales a nivel nacional, que resume la relación entre sindicatos y Estado durante las tres últimas décadas, puede ser una guía útil para comprender la evolución de la actividad huelguística en España.

En síntesis, la perspectiva neocorporatista se basa en una forma de mediación de intereses caracterizada por la centralidad de la concertación social destinada a garantizar la estabilidad económica y social. El Estado otorga para ello un estatus semipúblico a las organizaciones de representación de trabajadores y empleadores que les permite participar en la elaboración de ciertas políticas públicas. El argumento básico que se mantiene desde este enfoque es que los trabajadores pueden optar, si se dan las condiciones oportunas, por tratar de conseguir sus objetivos a través de la esfera política (gasto social, política fiscal)

abandonando la lucha en la esfera de la producción. Consecuentemente, el enfoque corporatista supone un ensanchamiento de la perspectiva pluralista al considerar el aprovechamiento de los recursos de poder, particularmente por parte de los trabajadores, en el ámbito político y no sólo en el ámbito de la negociación colectiva<sup>5</sup>. De igual forma, incorpora una perspectiva dinámica al análisis compatible con las fluctuaciones en la intensidad del conflicto. Así, la discontinuidad de la actividad huelguística se puede asociar a cambios en la ubicación de la lucha por la distribución de los recursos, del mercado a la esfera política y viceversa. De este modo, se salva uno de las principales limitaciones de los enfoques hasta ahora tratados: una concepción casi lineal de la evolución de la actividad huelguística.

Además, este enfoque puede ser especialmente útil en el estudio del caso español en la medida en que el marco institucional de las relaciones laborales, en el que el Estado ha desarrollado, y desarrolla, el papel principal en materia de regulación, y la naturaleza de clase de los sindicatos mayoritarios, hacen de la acción política dirigida hacia el Estado la estrategia de acción más factible para lograr mejoras, o defender conquistas, en el mercado de trabajo.

#### **1.4 El proceso de trabajo como origen del conflicto: el enfoque neomarxista**

En la década de los ochenta se consolida una corriente de pensamiento preocupada por comprender desde la perspectiva marxista las relaciones de trabajo. Muchos de los ataques de los unitaristas habían tenido como blanco precisamente algunos de los elementos de la teoría formulada por Marx, de ahí el desafío de resituar esta perspectiva y aportar nociones y conceptos que permitan analizar la especificidad de las relaciones laborales y el conflicto de trabajo (Montes Cató, 2007).

Desde la perspectiva neomarxista, las relaciones industriales se centran en el estudio de *«los procesos de control sobre las relaciones de trabajo; y entre estos procesos revisten particular importancia aquellos que se refieren a la organización y acción colectiva de los trabajadores»* (Hyman 1981: 22, cursiva del original). De esta forma, autores como

---

<sup>5</sup> Pizzorno (1991) argumenta que el concepto de «intercambio político» representa un tercer tipo de intercambio que se da en el mercado de trabajo, que se suma las dos modalidades clásicas: el intercambio individual y la negociación colectiva.

Edwards, Hyman, Burawoy, Braverman dejan de lado la visión puramente institucional y abordan las relaciones laborales y el conflicto en el proceso de trabajo.

Desde este enfoque, el conflicto tiene raíces más profundas y las desigualdades de poder son mayores de lo que suponen los pluralistas. Se acepta que existen mecanismos para resolver el conflicto de trabajo como la negociación colectiva, pero no para eliminarlo: el conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial. Para estos autores las bases materiales (no coyunturales) del conflicto se sitúan en el proceso de trabajo: proceso mediante el cual la fuerza de trabajo se transforma en trabajo efectivo. Por lo tanto, el concepto clave de la teoría marxista es la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo. A partir de esta distinción, se sigue que «la organización de la producción en la empresa capitalista debe reflejar los elementos esenciales de la lucha de clase» (Gintis, 1983: 159).

Las relaciones de trabajo en el capitalismo son un inevitable origen de conflictos. Los intereses de los empleados son, en gran medida, opuestos a los de los empleadores: «de ahí que ambas partes pretendan utilizar la fuerza y movilizar recursos para asegurar el predominio de sus propios intereses. Las estrategias que adoptan inevitablemente chocan, y la consecuencia obvia es el conflicto» (Hyman, 1981: 206).

Siguiendo el razonamiento marxista de la división en clases de las sociedades capitalistas, el origen del conflicto en las relaciones laborales se basa en las relaciones estructuralmente antagónicas entre trabajadores y empresarios. Luego, el conflicto industrial es el reflejo de la división en clases de las sociedades capitalistas:

El grueso de la población no posee propiedades importantes, y para ganarse la vida deben vender su propia capacidad de trabajo. El salario o el sueldo que reciben son bastante más pequeños que el total de la riqueza que producen colectivamente. El excedente pasa a manos de la pequeña minoría que ostenta la propiedad de los medios de producción [...]. El control que esta minoría ejerce sobre el sistema productivo necesariamente conlleva el control sobre las personas a quienes emplean. Por tanto, existen dos agrupaciones o clases sociales fundamentales. Por un aparte, los que trabajan en variedad de ocupaciones [...] que realizan una obvia contribución a la producción, que no se refleja adecuadamente en su salario y condiciones. [...]. Por otra parte, están aquellos cuyas propiedades les permiten vivir del trabajo de los demás [...]. Entre estas dos clases existe un conflicto de intereses radical, que impregna todo lo que ocurre en las relaciones industriales (Hyman, 1981: 33).

Esta desigualdad y la asimetría de poder se reflejan tanto en el mercado de trabajo (esfera de la circulación) como, y sobre todo, en la esfera de la producción. Desde esta

perspectiva, una de las bases fundamentales del régimen capitalista de producción es que la «fuerza de trabajo»<sup>6</sup> se convierte en una mercancía más, es decir, una cosa que se compra y se vende en el mercado. De este hecho esencial surgen muchos de los conflictos inherentes a las relaciones industriales. Los salarios y condiciones que el trabajador busca de una manera natural como medio para poder llevar una vida decente son un coste para el empresario, que, por tanto, disminuye su beneficio. El empresario, también de manera natural, resistirá la presión para conseguir mejoras (Hyman, 1981: 30).

En palabras de Marx, el mercado de trabajo es considerado «como departamento especial del mercado de mercancías», donde «el poseedor de la fuerza de trabajo y el poseedor del dinero se enfrentan en el mercado y contratan de igual a igual como *poseedores de mercancías*, sin más distinción ni diferencias que la que uno es comprador y el otro vendedor: ambos son, por tanto, *personas jurídicamente iguales*» (Marx, 1946: 185 y 187, cursiva del original). Para Marx en la esfera de la circulación o del intercambio de mercancías, «dentro de cuyas fronteras se desarrolla la compra y la venta de la fuerza de trabajo», reinan la libertad y la igualdad. No obstante, como señala Hyman (1981: 34), el contrato de trabajo es ciertamente libre «en el sentido de que las personas no son obligadas a trabajar a punta de pistola; pero si la alternativa a trabajar en los términos establecidos por el empresario es la pobreza y el hambre, no existe en ello mucho consuelo».

Para que esta relación se mantenga a lo largo del tiempo es necesario «que el dueño de la fuerza de trabajo sólo la venda por cierto tiempo, pues si la vende en bloque y para siempre, lo que hace es venderse a sí mismo, convirtiéndose de libre a esclavo, de poseedor de una mercancía a mercancía» (Marx, 1946: 185 y 197). Es necesario precisar en este punto, como indica Braverman (1981: 71), que en el intercambio «el trabajador no otorga al capitalista su capacidad para el trabajo. El trabajador la retiene y el capitalista puede aprovechar la oportunidad solamente poniendo a trabajar al obrero. [...] lo que el trabajador vende y lo que el capitalista compra no es una cantidad convenida de trabajo, sino la fuerza de trabajo durante un periodo convenido de tiempo».

En la esfera de la circulación, el valor de cambio de la fuerza de trabajo se determina, como cualquier otra mercancía, «por el tiempo de trabajo necesario para la producción,

---

<sup>6</sup> Marx define la «fuerza de trabajo» como «el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase» (Marx, 1946: 185). En otras palabras, «la capacidad humana para realizar trabajo» (Braverman, 1981: 68).

incluyendo por tanto la reproducción» pero, el carácter peculiar de la fuerza de trabajo, hace que «su *valor de uso* no pase todavía de hecho a manos del comprador al cerrarse el contrato entre éste y el vendedor. [...] su valor de uso no se despliega hasta después, pues reside en el empleo o aplicación de la fuerza de trabajo» (Marx, 1946: 188 y 191-192, cursiva del original). Por lo tanto, el consumo de la fuerza de trabajo se produce al margen del mercado o de la órbita de la circulación:

Por eso ahora hemos de abandonar esta ruidosa escena, situada en la superficie y a la vista de todos, para trasladarnos, siguiendo los pasos del poseedor del dinero y del poseedor de la fuerza de trabajo, al *taller oculto de la producción*, en cuya puerta hay un cartel que dice: “Prohibido la entrada a toda persona ajena al negocio”. Aquí, en este taller, veremos, no sólo como *produce el capital*, sino también cómo *se produce él mismo*, el capital. Y se nos revelará definitivamente el secreto de la producción de la *plusvalía*. [...]. Al abandonar esta órbita de la circulación simple o cambio de mercancías, [...] parece como si cambiase algo de fisonomía de los *personajes* de nuestro drama. El antiguo poseedor de dinero rompe la marcha y se convierte en *capitalista*, y tras él viene el poseedor de la fuerza de trabajo, transformado en *obrero suyo*; aquél, pisando recio y sonriendo desdeñoso, todo apresurado; éste, tímido y receloso, de mala gana, como quien va a vender su propia pelleja y sabe la suerte que le aguarda; que se la *curtan* (Marx, 1946: 194 y 195, cursiva del original).

En este punto, con el paso a la esfera de la producción, es cuando surge el conflicto. En la esfera de la producción la supuesta «igualdad» de mercado entre comprador y vendedor de la fuerza de trabajo se transforma en «relaciones del dominio» en torno al proceso de trabajo: la transformación de la fuerza de trabajo comprada en trabajo efectivo. Siguiendo a Marx (1946: 207-208), el proceso de trabajo, considerado como proceso de consumo de la fuerza de trabajo por el capitalista, presenta dos fenómenos característicos: en primer lugar, el obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien su trabajo le pertenece, que se cuida de vigilar que este trabajo se ejecute como es debido y que los medios de producción se empleen convenientemente; en segundo lugar, el producto es propiedad del capitalista y no del productor directo.

En el contrato de trabajo no se determina el valor de uso de la fuerza de trabajo, por tanto, el empresario debe organizar la producción para extraer la máxima cantidad de trabajo de la fuerza de trabajo contratada: es «esta discrepancia entre lo que el capitalista puede comprar en el mercado y lo que necesita para la producción, lo que hace que sea imperativo para él controlar el proceso de trabajo y las actividades de los trabajadores» (R. Edwards, 1983: 143). Este aspecto es clave, existe un grado de indeterminación en el contrato de trabajo dado que no se puede especificar de antemano la cantidad y el tipo de trabajo que debe hacerse en cada momento. Por muy detallado que sea el contrato ningún empleador puede prever todas las eventualidades, ni describir exactamente qué es lo que se

debe hacer en cada momento y cómo se debe hacer. Por lo tanto, en el proceso de trabajo existe un área de incertidumbre sobre cómo se transforma la fuerza de trabajo contratada en trabajo efectivo, que pone de manifiesto un área potencial de conflicto. El conflicto existe porque los intereses de los trabajadores y los de los empleadores no coinciden: lo que es bueno para los unos casi siempre es costoso para los otros.

De este modo, la organización de la producción es «una lucha (si bien una lucha desigual) entre el capital y el trabajo en torno a la tasa de explotación de este último» (Gintis, 1983: 157). La plusvalía aparece cuando el empresario es capaz de extraer del trabajador más trabajo del que está incorporado en el valor de su fuerza de trabajo (el salario). Según Marx (1946) en un principio la plusvalía «sólo brota mediante un exceso cuantitativo de trabajo, prolongando la duración del mismo proceso de trabajo» (Ibíd.: 221); pero una vez que la duración máxima de la jornada de trabajo se limitó legalmente «el capital se lanzó con todos sus bríos y con plena conciencia de lo que hacía a producir plusvalía relativa acelerando los progresos del sistema de maquinaria» (Ibíd.: 451). Así, la capacidad de la «mercancía» fuerza de trabajo para generar plusvalía se debe simplemente a «la prolongación del tiempo de trabajo más allá del punto en que el trabajo se ha reproducido a sí mismo [...]. Este tiempo variará con la intensidad y la productividad del trabajo, lo mismo que los requerimientos cambiantes de subsistencia» (Braverman, 1981: 73).

Debido a la indeterminación que se da en el contrato de trabajo es posible una amplia gama de comportamientos por parte de los trabajadores compatibles con sus obligaciones legalmente exigibles. De este modo, la necesidad de extraer un excedente de la fuerza de trabajo contratada hace que el empleador tenga que organizar la producción de forma que manipule la conciencia y limite el poder del trabajador de manera que sea compatible con la obtención de beneficios por la empresa. El control del proceso de trabajo es esencial para la obtención de la plusvalía. En definitiva, la cantidad de trabajo que se puede extraer de la fuerza de trabajo comprada depende «de la disposición de la fuerza de trabajo a realizar un trabajo útil y de la capacidad de la empresa para obligar a hacer ese trabajo o para evocarlo»; por lo que la cantidad de trabajo surge como resultado de la lucha entre los trabajadores y los empleadores (R. Edwards, 1983: 143).

El control del proceso de producción es problemático porque la fuerza de trabajo está siempre encerrada en personas con sus propios intereses y necesidades y que retienen su poder para oponerse a ser tratados como mercancías. Las huelgas son, desde esta



perspectiva, «un desafío a la autonomía del control empresarial. Son el medio mediante el cual los trabajadores se niegan a ser tratados simplemente como una mercancía» (Hyman, 1972: 151).

La «igualdad» de la relación establecida en el contrato de trabajo da al empresario el derecho a mandar, mientras que impone a los trabajadores el deber de obedecer. No obstante, como señala Hyman (1981), los trabajadores son algo más que esclavos: existen límites a su deber de obedecer, y al derecho del empresario a mandar. Así, la ley establece unos límites: el empresario tienen derecho a dar sólo órdenes razonables; no obstante, existe una restricción mucho más importante al control empresarial: en ocasiones los trabajadores se niegan a obedecer órdenes, y el empresario no puede o no desea forzar la situación. De aquí, que en los centros de trabajo exista una frontera invisible de control que reduce algunos de los poderes formales del empresario: «una frontera que se define y redefine a través de un proceso *continuo* de presión y reacción, conflicto y adaptación, lucha abierta y tácita» (Ibíd.: 36, cursiva del original). El conflicto y el cambio son, por lo tanto, inseparables de las relaciones industriales. En definitiva, desde la perspectiva marxista las huelgas son vistas como «una demostración ineludible del antagonismo hacia el capital» (Ibíd.: 210).

Una vez identificada la causa material del conflicto, la cuestión central es conocer por qué no se da con mayor frecuencia, es decir, las causas de la paz laboral. Consecuentemente, la dificultad no es comprender por qué el descontento y por qué las huelgas existen, sino por qué no son más frecuentes (Cole, 1920). A este respecto Hyman (1972) señala una serie de causas de la paz laboral. Así, según el autor una respuesta puede ser que mientras que el trabajador típico acude a la huelga menos de un día al año, «esto es sólo la punta del iceberg del conflicto organizado; mientras [...] el conflicto no organizado como el sabotaje, indisciplina, restricciones a la producción, absentismo, rotación laboral, [...] constituyen un problema crónico» (Ibíd: 102-103).

A pesar de ello, es evidente que en la industria se da un cierto grado de cooperación. Una razón para ello es que, a pesar del antagonismo de clase, existe un área de interés común entre empleadores y trabajadores: «si la empresa quiebra ambos salen perdiendo» (Ibíd: 103). No en vano «el capital y el trabajo asalariado son dos caras de una sola relación. [...] Mientras un trabajador sea trabajador asalariado su suerte depende del capital. Ésta es la tan cacareada comunidad de intereses entre el trabajador y el capitalista» (Marx, 1958: 93,

extraído de Hyman, 1981: 213). Otra respuesta es que los conflictos laborales suponen costes para todos los afectados; por lo que «empleadores y trabajadores tratarán de que el conflicto abierto sea la excepción y no la regla» (Hyman, 1981: 211).

Por otra parte, el conflicto de intereses que radica en el corazón de las relaciones laborales en el capitalismo no emerge necesariamente en un comportamiento conflictivo. Esto es debido a que «la clase subordinada [los trabajadores] está habitualmente en un estado de desorganización, carentes de un punto de vista común de sus intereses y sin los recursos organizativos con los cuales llevarlos a cabo». Sin embargo, de cuando en cuando la clase subordinada muestra «algún grado de organización (como los sindicatos, por ejemplo)» y se observan «fluctuaciones a largo plazo y variaciones intersectoriales en la incidencia de la organización y acción colectiva» (Kelly, 1998: 25).

Por lo tanto, además de la contraposición de intereses, son necesarios otros «componentes» para la acción colectiva, como son: *organización*, que se refiere a los aspectos de la estructura de un grupo que más directamente afectan a su capacidad de actuar a favor de sus intereses; *movilización*, que es «el proceso mediante el cual un grupo adquiere capacidad colectiva sobre los recursos necesarios para la acción. Esos recursos pueden ser poder de mercado, bienes, armas, votos...»; *oportunidad*, que atañe «a la relación entre un grupo y el mundo que lo rodea» que a su vez se divide en tres componentes: el balance de fuerzas entre las partes, el coste de represión por parte de la clase dominante y las oportunidades disponibles del grupo subordinado para conseguir sus propósitos; y, por último, la *acción colectiva* en sí misma, consistente en la actuación conjunta en busca del interés común, que puede tomar distintas formas en función de las combinaciones cambiantes de intereses, organización, movilización y oportunidad (Tilly, 1978: 7).

Desde esta perspectiva, la reducción generalizada de la actividad huelguística registrada en las principales economías occidentales desde la década de los ochenta y de forma más intensamente en los noventa, se puede vincular a cuestiones de *oportunidad*. Así, la crisis y reestructuración del capitalismo de los setenta supuso un cambio drástico en la relación de fuerzas entre trabajadores y empleadores a favor de estos últimos con el auge del neoliberalismo (hegemonía del mercado, supresión de la intervención estatal, desregulación de los mercados —incluyendo el mercado laboral—, privatizaciones y libertad de circulación de capitales). Puesto en práctica inicialmente por los gobiernos de Ronald Reagan y Margaret Thatcher en los ochenta, se generalizó en los noventa tras el

desarme ideológico que supuso el colapso y desaparición de la URSS y del socialismo en Europa del Este. Este desequilibrio de fuerzas unido al aumento del coste de la represión —en términos de cierre de empresas y deslocalización— hace que disminuyan las opciones disponibles para los trabajadores para conseguir sus propósitos a través de la huelga.

Otro concepto clave para comprender la paz laboral, y que refuerza al resto de causas, es el proceso de «institucionalización del conflicto de trabajo» (Hyman, 1972: 104). Así, para los autores institucionalistas la negociación colectiva es descrita «como un proceso social que transforma continuamente desacuerdos en acuerdos de manera ordenada», en la medida en que establece las reglas para regularlo (Flanders, 1973: 369). La negociación colectiva ha creado «un método estable para resolver el conflicto industrial» (Dubin, 1954: 44). No obstante, esto no significa que se hayan eliminado las causas del conflicto.

Debido a la centralidad dada al proceso de trabajo, en el análisis neomarxista la metodología más extendida en el análisis de las huelgas es el estudio de casos, lo que resulta especialmente útil para captar la dimensión cualitativa del conflicto. En un estudio como éste, centrado en el análisis cuantitativo de series de datos agregados y el análisis econométrico de sus determinantes, las aportaciones de estos trabajos resultan complementarias.

De esta forma, entre los trabajos realizados desde una óptica neomarxista cabe destacar el trabajo de Edwards y Scullion (1987). Los autores examinan las relaciones laborales en siete fábricas británicas con el objetivo de «analizar sistemáticamente las distintas formas de conflicto»: rotación en el empleo, absentismo, disciplina en la fábrica, sabotaje, negociación del rendimiento, la oferta y asignación del trabajo, y, por último, la huelga (Ibíd.: 18). Los autores consideran, por lo tanto, la huelga como una manifestación más del conflicto sin prestarle una atención especial al dedicar a su análisis una parte de un capítulo como al resto de formas de manifestación del conflicto. El objetivo que se plantean en dicho capítulo es el de «establecer una relación entre las acciones colectivas declaradas y la frontera general de control» (Ibíd.: 339). Así, respecto al gran número de conflictos, en su mayoría de muy breve duración, que se producían en los talleres de una de las fábricas (la Pequeña Fábrica Metalúrgica), los autores lo interpretan como parte de una negociación cotidiana del consenso; en la medida en que su finalidad no era parar la producción, sino más bien recordar a la dirección que los altos niveles de producción alcanzados en la

fábrica dependían de la cooperación de los trabajadores. De igual modo, distintas formas de huelgas de celo como, por ejemplo, trabajar cumpliendo estrictamente el horario, suponían retirar toda la cooperación que habitualmente prestaban los trabajadores a la dirección, reduciendo de esta forma los niveles de producción.

En otra de las fábricas analizadas (la Gran Fábrica Metalúrgica) las huelgas también «formaban parte de una estrategia colectiva de control» que se combinaban con otras formas de acción. Aunque esta función de las huelgas no parecía ser universal en todas las plantas de la fábrica, «en la medida en que también se detectaba una función de protesta» (Ibíd.: 338). No obstante, incluso en las plantas en que las huelgas no eran un medio para desplazar la frontera del control sí servían para protegerla, en el sentido de que los paros contribuían a reforzar la barrera de control al mostrar a la dirección que los trabajadores podían retirar su cooperación cuando quisieran. Por último, las huelgas no estaban vinculadas a acciones colectivas centradas en el tema del control en el resto de fábricas estudiadas. En la mayoría de los casos eran demasiado infrecuentes para llegar a desempeñar una función concreta en las relaciones cotidianas, sino que más bien eran acciones de protesta.

En otro trabajo, en este caso de carácter cuantitativo, Edwards (1987) sostiene que las huelgas en Estados Unidos han sido más prolongadas y a menudo más virulentas porque «reflejan una lucha incesante entre empresarios y trabajadores por el control del centro de trabajo. En otros países la lucha se ha visto politizada o sometida a control institucional» (Ibíd.: 11). De modo más detallado, Edwards argumenta que una característica fundamental de las huelgas estadounidenses ha sido la uniformidad de su configuración, lo que sugiere que ha habido una fuerza o un conjunto de fuerzas que ha afectado de forma continua a las pautas de las huelgas pese a los notables cambios experimentados por la estructura industrial, los mecanismos de negociación y otros muchos aspectos. Todo lo cual le lleva a afirmar que «esta fuerza radica en la intensidad de las luchas por el control del trabajo» (Ibíd.: 273). No obstante, el autor señala que poner el énfasis en el control no implica rechazar otras interpretaciones. Así, Edwards afirma que no se trata de sostener que el control *per se* haya tenido una mayor relevancia en Estados Unidos que en otros países, sino de fijarse en la intensidad de las luchas por el control como factor clave de la explicación de las pautas de huelgas. Finalmente, cabe destacar que para Edwards es

necesario tomar en consideración a los empresarios y al gobierno, como a los sindicatos y a los trabajadores. De esta forma, para comprender la pauta de las huelgas estadounidenses es imprescindible tener en consideración que en Estados Unidos los empresarios han protagonizado una historia de intensa oposición a los sindicatos, que los sindicatos están centrados en las luchas de ámbito económico y no político, y que a los políticos estadounidenses no les gusta el intervencionismo.

En resumen, desde la perspectiva neomarxista el conflicto se estructura en el proceso de trabajo, esto es, el proceso por el cual la fuerza de trabajo se convierte en rendimiento. Edwards y Scullion (1987) sintetizan en un párrafo la esencia de la argumentación marxista:

Lo que el patrón compra es la fuerza de trabajo del trabajador. Esta fuerza de trabajo se compra a su valor de cambio, y el intercambio puede ser perfectamente equitativo en el sentido de que se paga el salario del mercado establecido. Pero la fuerza de trabajo crea valor para el patrón sólo en su uso: la finalidad del patrón es maximizar la diferencia entre el valor de cambio y el valor de uso de la fuerza de trabajo. Por tanto, totalmente aparte de cualquier conflicto sobre los valores de cambio, el conflicto se origina en el proceso en el cual se crea valor de uso: el proceso de producción supone un conflicto continuo sobre los términos en los que los patronos extraen el rendimiento de los trabajadores (Edwards y Scullion, 1987; 21-22).

Consecuentemente, el punto de partida en el análisis del conflicto de trabajo está en el reconocimiento de que los términos en los que se usa la fuerza de trabajo constituyen un conflicto básico de intereses entre los empleadores y los trabajadores. Los trabajadores y empresarios no sólo negocian sobre el salario sino también sobre el esfuerzo requerido, en la medida en que un contrato no puede detallar con precisión cuanto rendimiento se requiere a cambio de un salario.

La tesis básica de la óptica neomarxista es que, mientras que las causas de conflicto son intrínsecas a la estructura de relaciones sociales y económicas, su expresión aparece contenida por una red de instituciones y procedimientos, eliminando sus manifestaciones más destructivas. De este modo, la relación entre las dos partes llega a ser de «cooperación antagónica» (Hyman, 1981: 211). En definitiva, la institucionalización del conflicto de trabajo logra la contención provisional del conflicto; pero, en la medida en que las bases del conflicto son estructurales más tarde o más pronto, de una forma u otra, vuelve a surgir.

## 1.5 Huelgas y ciclo económico

Pocos aspectos de la actividad huelguística han recibido mayor atención que la relación entre las condiciones económicas y la frecuencia de las huelgas. De esta forma, es ampliamente reconocido que existen ciclos de huelgas y que éstos están probablemente relacionados con el ciclo económico (Rees, 1954). Así, los estudios sobre las fluctuaciones cíclicas de la actividad huelguística tienen una larga tradición en la literatura económica norteamericana y es el aspecto más estudiado del conflicto de trabajo debido a la gran proliferación de trabajos preocupados por este asunto. A este respecto, el nivel de desempleo es quizás el indicador (contra-cíclico) más sensible a la marcha general de la económica, y es natural esperar que la militancia obrera varíe inversamente al desempleo (Hibbs, 1976).

En la Figura 1 se reproduce el esquema de la secuencia causal entre el ciclo económico y las huelgas.

### Figura 1. Secuencia causal ciclo económico-huelgas

Estado del ciclo económico → posición relativa de los trabajadores en la estructura económica → oportunidad para los trabajadores de obtener beneficios gracias a la huelga → huelgas

FUENTE: Reproducido de Pizzorno (1991: 398).

A pesar de los trabajos previos de Hansen (1921) y Pigou (1927), fue Rees (1952) quién popularizó la idea de que la propensión de los trabajadores a la huelga declina durante las fases bajas del ciclo económico debido a que su posición negociadora empeora. La idea básica que subyace en estos estudios es que la situación en que se encuentra el mercado de trabajo modifica la posición negociadora de los trabajadores con el empresario e influye en su propensión a la huelga. En las fases expansivas el mercado de trabajo está ajustado, por lo que el poder negociador de los trabajadores aumenta y éstos son más propensos a asumir los riesgos que supone ir a la huelga, ya que pueden encontrar otro trabajo fácilmente. Por otro lado, los empresarios tienen más problemas para sustituir a los huelguistas y están menos dispuestos a interrumpir la producción en momentos en los que los pedidos y los beneficios son elevados. Por el contrario, en los periodos de crisis el nivel de desempleo es elevado y la situación es la inversa: los trabajadores son menos propensos a la movilización porque son conscientes de que pueden ser reemplazados fácilmente. Además,

el empresario puede aprovechar la interrupción de la producción para reducir los inventarios de productos en época de bajo nivel de demanda. Así, el empresario está en una mejor posición y la incidencia de las huelgas descende. Por lo tanto, desde este enfoque se predice que la incidencia de las huelgas es procíclica, es decir, cuando el ciclo económico está en fase de expansión las huelgas son más frecuentes.

En definitiva, en esta línea de trabajo se trata de captar el efecto de las fluctuaciones de la actividad económica en la incidencia de las huelgas. Efecto mediado por el poder relativo de negociación en el mercado de trabajo. Desde esta perspectiva las huelgas son vistas «como uno de los dos resultados posibles de la negociación colectiva, el otro es el acuerdo» (Snyder, 1975: 206).

Respecto a los resultados de estos trabajos, Tracy (1986) en su estudio sobre los determinantes de la actividad huelguística en Estados Unidos encuentra que una alta tasa de desempleo industrial ejerce un efecto negativo sobre la frecuencia de las huelgas. Vroman (1989), también para la economía estadounidense, confirma la tesis de que las huelgas son procíclicas y demuestra que cuanto más alto es el desempleo más se reduce la probabilidad de huelga. Además, sus resultados muestran que la duración de las huelgas es contracíclica<sup>7</sup>. Estos y otros estudios (Rees, 1952; Weintraub, 1966; Ashenfelter y Johnson, 1969; Skeels, 1982, por citar algunos de los más destacados) muestran un consenso en torno a que la incidencia de las huelgas es procíclica en el contexto norteamericano. Algunos autores, entre otros Kaufman (1982), atribuyen esta relación a la orientación de los sindicatos norteamericanos (business union) a cuestiones directamente vinculadas con el trabajo: salario, jornada, condiciones de trabajo, por lo que las condiciones económicas tienen un importante impacto en la manifestación del conflicto. No obstante, Edwards (1978) encuentra que a largo plazo los factores económicos no ejercen una influencia consistente en la frecuencia de las huelgas.

En contraste con los resultados obtenidos principalmente para la economía estadounidense, Cameron (1991) encuentra una relación muy fuerte pero en sentido contrario entre el nivel de actividad huelguística —medida en jornadas no trabajadas cada mil trabajadores— y la tasa media de desempleo en dieciocho naciones durante el período 1965-82. De esta forma,

---

<sup>7</sup> De igual forma, los resultados obtenidos por Harrison y Stewart (1989) en su trabajo sobre las huelgas en Canadá muestran que la duración de las huelgas es contracíclica, es decir, la duración de las huelgas es más corta en etapas de crecimiento.

las naciones con niveles relativamente altos de conflictividad (Italia, Canadá, Irlanda, Estados Unidos, Gran Bretaña y Australia) experimentaron niveles relativamente altos de desempleo. Por el contrario, en los países en los que los trabajadores empleaban en menor medida la huelga (Suiza, Japón, Noruega, Suecia, Alemania y los Países Bajos) la tasa media de desempleo no superó el 3%. Este resultado es congruente con otro de los enfoques empleados en el estudio de las huelgas, que sostiene que son el deterioro económico y el incremento de las injusticias sociales los factores que provocan la reacción de los trabajadores. De esta forma, la «teoría de la privación relativa»<sup>8</sup> asume que los agravios y el malestar de los trabajadores son la base para la acción colectiva. Así, cuando los niveles de malestar llegan a un nivel intolerable, los trabajadores actúan, lo que es más probable que ocurra en momentos de crisis, cuando las condiciones de vida de los trabajadores empeoran y el descontento aumenta. En esta misma línea, Edwards (1978: 321) plantea la posibilidad de que la frecuencia de las huelgas esté directa y no inversamente relacionada con el nivel de desempleo, en la medida en que es probable que el sentimiento de descontento sea mayor en las recesiones y que la frecuencia de las huelgas, de esta forma, esté directamente relacionada con la tasa de desempleo.

Por otra parte, empleando datos longitudinales de cada país en lugar de la tasa media de desempleo y conflictividad de un periodo, Edwards y Hyman (1994) en su estudio sobre la actividad huelguística en Europa obtienen resultados contradictorios. Encuentran la esperada relación inversa entre la frecuencia de las huelgas y el desempleo en Italia<sup>9</sup> y Gran Bretaña<sup>10</sup> pero una relación positiva en Dinamarca y Francia y ninguna asociación clara en el resto de países. Por lo que concluyen que la evidencia de que las condiciones económicas tienen un efecto claro y uniforme en los niveles de conflictividad es muy limitada. Del mismo modo, entre otros autores, Vernby (2007), Paldam y Pedersen (1982) y Shalev (1980), encuentran que el efecto del desempleo es inestable a lo largo del tiempo y que el signo de la relación difiere entre países: similares condiciones macroeconómicas tienen efectos distintos.

---

<sup>8</sup> Para un repaso de la literatura sobre la materia véase Walker y Smith (2002). Para su aplicación en el ámbito específico del conflicto industrial véase Kornhauser (1954).

<sup>9</sup> De igual forma, Franzosi (1995) encuentra evidencias de que la frecuencia de las huelgas depende de las condiciones del mercado de trabajo para el caso de Italia.

<sup>10</sup> Contrariamente, Ingram *et al.* (1993) encuentran evidencias de un comportamiento contracíclico de las huelgas en las manufacturas británicas durante los ochenta.



Para el caso español el trabajo de Jiménez-Martín *et al.* (1996) pone de manifiesto que la actividad huelguística en España es contracíclica, aunque el periodo de análisis es muy corto (1986-1990), por lo que los resultados deben de ser tratados con cautela. Marco (2000) en su análisis de la conflictividad laboral en España durante el periodo 1986-1994, señala que el comportamiento de las huelgas no sigue un patrón cíclico y que las variables que hacen referencia a las condiciones del mercado de trabajo tienen un comportamiento dispar. Así, mientras que las condiciones del mercado local, recogidas en la tasa de desempleo provincial son significativas, la tasa de desempleo nacional no contribuye a la explicación del grado de seguimiento de las huelgas. Por su parte, Rigby y Marco (2001) señalan que durante la década de los ochenta y los noventa, a pesar que la tasa de desempleo era el doble de la media europea, España registró los mayores ratios de conflictividad, mientras que el declive de la actividad huelguística desde 1994 coincide con un descenso drástico del desempleo. Los autores argumentan que la convivencia de altos niveles de desempleo y conflictividad puede estar relacionada con la alta segmentación existente en el mercado laboral español, en el que una parte importante de la fuerza de trabajo ha mantenido una alta seguridad en sus puestos de trabajo debido a los impedimentos legales y económicos al despido. Así, este grupo de trabajadores no ha estado sometido a la presión que supone una elevada tasa de desempleo. Respecto al crecimiento real del PIB, Esteve *et al.* (2006) encuentran que la duración es procíclica en las huelgas acabadas en acuerdo y contracíclica en las finalizadas sin acuerdo. Por último, en uno de los trabajos más recientes, Luque *et al.* (2008) encuentran una relación procíclica en la incidencia de las huelgas, utilizando como indicador del ciclo económico la tasa de desempleo regional. De esta forma, elevadas tasas de paro se asocian con una reducción de la frecuencia de las huelgas.

En la Tabla 3 se resumen los resultados de los trabajos considerados en este apartado, señalando el periodo de referencia, las unidades de medida de la actividad huelguística y del ciclo económico consideradas, y la relación encontrada entre ambas.

Antes de exponer las principales limitaciones de este enfoque es necesario destacar que si bien el ciclo económico determina la pauta temporal de manifestación del conflicto, no es su causa: «la mayor parte de los conflictos industriales son causados por fuerzas sociales o psicológicas o por fuerzas económicas que no son cíclicas en naturaleza [...]. Las quejas pueden ser almacenadas por largos periodos. Es más probable que broten en huelgas [...] cuando las condiciones económicas prometen que las huelgas puedan triunfar» (Rees, 1954: 220).

**Tabla 3. Relación entre ciclo económico y huelgas: algunos resultados**

Autor/es (año)	Periodo	Unidades de medida		Relación
		Act. Huelguística	Ciclo económico	
<b>ESTADOS UNIDOS</b>				
Rees (1952 y 1954)	1915-1950	Huelgas	Indicador sintético	Positiva
Tracy (1986)	1973-1977	Frecuencia	Desempleo local	Negativa
Vroman (1989)	1957-1984	Frecuencia	Desempleo	Negativa
		Duración		Positiva
Ashenfelter y Johnson (1969)	1952 -1967	Huelgas	Desempleo	Negativa
Kaufman (1982)	1949-1977	Huelgas	Desempleo	Negativa
		Participantes	Desempleo	Negativa
<b>INTERNACIONAL</b>				
Cameron (1981)	1965-1982	Jornadas no trabajadas	Desempleo	Positiva
Paldam y Pedersen (1982)	1953-1975	Huelgas	Desempleo	Inestable, varía entre país
<b>EUROPA</b>				
Edwards y Hyman (1994)		Frecuencia de huelgas	Desempleo	Negativa: Italia y Gran Bretaña Positiva: Dinamarca y Francia
<b>ESPAÑA</b>				
Jiménez-Martín <i>et al.</i> (1996)	1986-1990	Huelgas	Desempleo	Positiva
Marco (2000)	1986-1994	Seguimiento	Desempleo	Negativa
Esteve <i>et al.</i> (2006)		Duración	PIB	Positiva: acabadas con acuerdo. Negativa: acabadas sin acuerdo
Luque <i>et al.</i> (2008)	1986-2006	Frecuencia	Desempleo	Negativa

FUENTE: Elaboración propia.

En cuanto a las principales limitaciones de este enfoque, además de los dispares resultados empíricos que en ocasiones se deben a la utilización de distintas unidades de medida o de agregación (promedio de un periodo o serie longitudinal), a este grupo de trabajos sobre el ciclo económico se les atribuyen ciertas debilidades teóricas. Por ejemplo, la relación entre desempleo y huelgas puede ser más débil de lo que los datos sugieren, debido a que el aumento del desempleo reduce a su vez el número de negociaciones que tienen lugar (Gramm, 1986). Por lo que la aparente reducción de la frecuencia de las huelgas puede ser el reflejo de las menores oportunidades de que ocurran y no necesariamente de la menor voluntad de los trabajadores a recurrir a la movilización. Por otra parte, asumen implícitamente que las huelgas están motivadas por cuestiones salariales, de ese modo se abstraen de la naturaleza multidimensional de la negociación colectiva concentrándose en un único aspecto de la negociación. Asimismo hacen escasa justicia a la complejidad de motivaciones de los huelguistas (Bean, 1985).

Por otra parte, si el cambio en las condiciones económicas da a una parte más poder y a la otra menos, sólo el nivel salarial se vería afectado (Cousineau y Lacroix, 1986; Oskarsson, 2003). No existe una razón a priori para creer que cambios en el poder negociador debe afectar a la actividad huelguística (Gramm, 1986). Como señala Edwards (1981), no se puede poner en duda que el poder negociador de los trabajadores se ve afectado por el clima económico, pero no hay razón para afirmar que esto deba reflejarse necesariamente en las pautas de las huelgas: si el empresario tiene interés en seguir produciendo, es muy probable que ceda ante las presiones reivindicativas sin que sea preciso llegar a la huelga. Además, la prosperidad económica contribuye a suavizar el descontento de los trabajadores, de modo que la oportunidad para ir a la huelga puede no ir acompañada de un deseo de realizar paros laborales.

De igual modo, si bien la secuencia causal entre ciclo económico y huelgas es plausible y puede producir resultados relativamente buenos, como muchas pruebas econométricas parecen demostrar, no tienen en cuenta ni la estructura institucional ni la forma que la acción sindical puede adoptar. Así, en base al esquema causal propuesto por los teóricos del ciclo económico, no se pueden explicar determinados tipos de huelgas, por ejemplo, un caso bastante frecuente últimamente, cuando una empresa decide cerrar. Aunque el poder de mercado de los trabajadores es nulo por definición, bien los trabajadores o sus sindicatos deciden llevar a cabo una huelga que logra la revisión total o parcial de la

decisión tomada por la gerencia. ¿Cómo es posible? La respuesta opera «en términos de la presión política o del poder político ejercidos por los sindicatos» (Pizzorno, 1991: 384).

Además, durante el periodo más reciente, la fuerte terciarización de las economías avanzadas ha propiciado que estas fluctuaciones cíclicas de la actividad huelguística sean cada vez menos acusadas, debido a que en el sector servicios los conflictos suelen surgir en sectores «protegidos» —especialmente si coinciden con actividades de la administración pública— que están menos expuestos a las fluctuaciones del ciclo económico (Bordogna y Cella, 2002). Por último, la actitud de los trabajadores para llevar a cabo una huelga no sólo depende de unas condiciones favorables en el mercado de trabajo, sino también de su capacidad para actuar colectivamente, de forma particular del alcance de su grado de organización previa (Shalev, 1992).

En síntesis, el principal punto fuerte de esta perspectiva es su compatibilidad con las variaciones temporales de la actividad huelguística, pero, no obstante, su enfoque es demasiado estrecho, las huelgas son vistas como la manifestación del fracaso de la negociación salarial. Así, desde el punto de vista económico la mayoría de las huelgas son el resultado de negociaciones fallidas (Hicks, 1973).

Otra serie de estudios, claramente diferenciados de los anteriores, se centran en la relación entre ciclo económico y huelgas en el largo plazo. La idea básica es que, además de las fluctuaciones a corto plazo del ciclo económico, ha habido ciclos largos de crecimiento y declive, siendo cada ciclo de aproximadamente cincuenta años. Estas fluctuaciones de ciclo largo son denominados generalmente como «ciclos de Kondratieff»<sup>11</sup>. Los autores de esta corriente argumentan que en los puntos de inflexión altos de los ciclos largos de crecimiento económico están marcados por niveles inusualmente altos de actividad huelguística: oleadas de huelgas.

En la Tabla 4 se recogen los principales resultados de los trabajos sobre la actividad huelguística centrados en el estudio de los ciclos largos. Para cada trabajo se indican los países considerados y las «oleadas de huelgas» identificadas.

---

<sup>11</sup> Ondulaciones en la tasa de crecimiento de la producción industrial consistentes en una larga fase de crecimiento rápido que dura 20-30 años, seguida de una igualmente larga fase de estancamiento.

**Tabla 4. Oleadas de huelgas internacionales y nacionales, 1870-1974**

Autor/es (año)	País /países	1870s	Inicios 1890s	1910-1920	Finales 1930s/1940s	1968-1974
Boll (1985)	Gran Bretaña, Francia, Alemania, EEUU, Rusia, Italia	Sí (No Italia, EEUU y Rusia)	Sí (No Italia y Rusia)	Sí	N/d	N/d
Brecher (1972)	EEUU	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Cronin (1985)	Reino Unido, Francia, Alemania	Sí	Sí	Sí	N/d	N/d
Cronin (1979)	Reino Unido	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Dunlop (1948)	EEUU	Sí	Sí	Sí	Sí	N/d
Gattei (1995)	Reino Unido, Italia, Francia, EEUU, Alemania	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Goldstein (1988)	Internacional	Sí	No	Sí	No	Sí
Gordon <i>et. al</i> (1982)	EEUU	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Hobsbawm (1952)	Principalmente Reino Unido	Sí	Sí	Sí	No	N/d
Mandel (1995)	Europa	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Screpanti (1987)	Reino Unido, Italia, Francia, EEUU y Alemania	Sí	No	Sí	No	Sí
Shorter y Tilly (1974)	Francia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Silver (1992)	Mundo	No	Sí	Sí	Sí	Sí

FUENTE: reproducido de Kelly (1998: 87).

El trabajo de referencia es el desarrollado por Screpanti (1989) donde el autor analiza la relación de los ciclos Kondratieff con la actividad huelguística. Estos ciclos largos son un fenómeno internacional por lo que en su trabajo, Screpanti toma en consideración un reducido abanico de países representativos (Estados Unidos, Francia, Alemania, Italia y Reino Unido) debido a la necesidad de emplear series históricas lo suficientemente largas no disponibles en muchos países. En su análisis encuentra que «la intensidad de la actividad huelguística tiende a variar procíclicamente con los ciclos de Kondratieff, incrementándose durante las fases de alza y decreciendo durante las fases de descenso», siendo su intensidad más baja, en promedio, en cualquier fase de descenso que en las fases de ascenso precedente y subsecuente. Y lo que es más relevante, «las tres grandes oleadas internacionales de huelgas<sup>12</sup> tuvieron lugar en correspondencia con los tres puntos de inflexión de los ciclos Kondratieff, 1869-75, 1910-20, 1968-74» (Ibíd.: 61).

Screpanti concluye que las mayores agitaciones tienden a estallar alrededor de los puntos de inflexión altos de los ciclos largos. El motivo es que en el punto de inflexión no sólo finaliza la prosperidad económica sino que también se bloquean las posibilidades de los trabajadores de satisfacer sus aspiraciones y las expectativas de mejora se ven frustradas. La frustración es directamente proporcional al desajuste entre expectativas y logros: cuanto mayores sean las expectativas fundadas en los logros pasados, mayor será el descontento (Franzosi, 1995), por lo que no todas las crisis económicas dan lugar a explosiones conflictivas; es más probable que tengan lugar cuando a un periodo prolongado de crecimiento de las expectativas y de las gratificaciones es seguido por un corto periodo de profundo cambio, durante el cual la brecha entre expectativas y recompensas se ensancha rápidamente y se vuelve intolerable (Davies, 1969; citado por Franzosi, 1995). La frustración originaría una respuesta en términos de militancia.

No obstante, como se aprecia en la Tabla 4, otros autores han encontrado oleadas de huelgas al final de al menos uno de los ciclos Kondratieff descendentes: a principios de la década de 1890 y finales de la década de 1930/principios de 1940, o en ambos. Screpanti (1989) señala que los incrementos de la actividad huelguística observados al final de los

---

<sup>12</sup> Screpanti tomó como referencia el concepto de «gran oleada huelguística internacional» empleado por Forcheimer (1948) en referencia a la que tuvo lugar alrededor de la I Guerra Mundial. Forcheimer (1948) define las oleadas de huelga en términos de agudeza, extensión y duración. Agudeza, en cuanto la actividad huelguística alcanza unos niveles muy altos; extensión en cuanto que tienen lugar simultáneamente en un espacio internacional muy amplio; duración en cuanto que se prolongan durante varios años (no confundir con la duración de las huelgas).

ciclos bajos manifiestan peculiaridades nacionales, lo que se refleja en el hecho de que no están sincronizados en los cinco países. Finalmente, señala que en las fases depresivas la actividad huelguística adopta una forma irregular, una característica que puede ser explicada por la naturaleza defensiva de los conflictos en estos periodos y por su tendencia a la erupción ocasional de corta vida.

En cuanto a las limitaciones de este enfoque, desde el punto de vista teórico recurre a la psicología utilizando los términos expectativas-logros o privación relativa como argumento causal. Esto es, a la disparidad que se produce con la inflexión del ciclo económico entre el bloqueo de las posibilidades de los trabajadores de obtener mejoras y las expectativas que aún no se han esfumado. Por lo tanto, pasa directamente de los estados mentales individuales a los colectivos sin tener en cuenta ni la capacidad de organización de los trabajadores —«los individuos no se movilizan por arte de magia» (Shorter y Tilly, 1985: 479)— ni, pensando en el caso particular de España durante la última oleada internacional de huelgas, la estructura de oportunidades políticas, es decir, el conjunto de factores políticos que pueden favorecer u obstaculizar la acción colectiva (Tarrow, 1998).

Desde el punto de vista empírico, la principal limitación deriva de la disponibilidad de datos sobre la actividad huelguística para su contrastación: la mayoría de países comenzaron a reunir datos fiables sobre huelgas sólo alrededor de 1880, lo que implica que en el mejor de los casos sólo se pueden estudiar dos ondas completas. Además, como señala Edwards (1992) si la última oleada de huelgas tuvo lugar en 1970 («el resurgimiento del conflicto de clases») cabría esperar un descenso de las huelgas hasta el principio de la década de 1990 —como así ha ocurrido— y luego acontecería un resurgimiento progresivo según se asienta la nueva fase de crecimiento económico —resurgimiento que no ha acontecido tras casi dos décadas, sino más bien continúa el descenso—, con un nuevo pico alrededor de 2020, que está por ver.

## **1.6 A la búsqueda de un marco analítico para el estudio del caso español**

En este capítulo se han expuesto y analizado las distintas concepciones sobre el conflicto de trabajo derivadas de las principales corrientes teóricas de las relaciones laborales. Así, al precio de cierta simplificación, se puede afirmar que el enfoque funcionalista parte de una noción unitaria de los intereses de los distintos grupos que conforman la empresa y, por lo tanto, la armonía es la condición natural de las relaciones laborales. El conflicto es

visto como algo patológico y transitorio. Al hacer hincapie en el interés común entre trabajadores y gerentes, las huelgas son vistas como antinaturales e innecesarias, consecuencia de impulsos irracionales ante el proceso de industrialización, resultado de un déficit de integración en el sistema industrial o son atribuidas a la mala voluntad de algunos alborotadores: los militantes en huelga engañan a los demás o los obligan a dejar el trabajo por medio de la intimidación (Darlington, 2006: 488). A pesar de que la noción funcionalista tomada en su conjunto resulta ciertamente inapropiada, existen determinadas cuestiones de su planteamiento que resultan válidas, en la medida que los trabajadores no siempre están en conflicto sino que existen ciertas áreas de «cooperación» y «consenso» dentro de las relaciones de trabajo. No obstante, los teóricos funcionalistas confunden determinadas treguas y compromisos con un consenso fundamental entre capital y trabajo (Dithurbide; 1999: 169).

Por su parte, el pluralismo y el marxismo se asemejan en que ambos enfoques consideran que el conflicto es inevitable tanto en las relaciones laborales como en otras esferas de la sociedad, debido a la existencia de grupos con sus intereses particulares, en el primer supuesto, y a la existencia de distintas clases en la sociedad con intereses antagónicos, en el segundo. Se diferencian en que el pluralismo se centra en los modos de encauzar el conflicto una vez que surge, mientras que el neomarxismo se centra en su origen: la identificación de la base material del conflicto. Finalmente, el corporatismo enfatiza el uso de los recursos de poder en la esfera política abriendo nuevos ámbitos al conflicto entre los distintos grupos de intereses e incluyendo al Estado en el mismo. En suma, la perspectiva pluralista y el corporatismo sirven de modo eficaz para analizar el choque entre grupos organizados, ya sea en la esfera de la producción o de la política. Mientras que el enfoque marxista aporta las bases estructurales del conflicto. Si bien la perspectiva marxista es la única que identifica el foco del conflicto, es necesario recurrir al resto de perspectivas para explicar las causas de la paz laboral. Dado que los trabajadores no están continuamente en conflicto, se producen ciertos compromisos estables o duraderos en las relaciones laborales.

Un concepto clave es la institucionalización del conflicto de trabajo. De este modo, es necesario tomar en consideración la función que desarrollan tanto los sindicatos como las organizaciones empresariales y el Estado en las relaciones laborales, así como la estructura de la negociación colectiva y otros mecanismos de solución de conflictos.



Paralelamente, se ha llevado a cabo un panorama de los principales estudios empíricos sobre las huelgas que han sido clasificados en función de su grado de afinidad con las teorías expuestas. Así, dentro del enfoque funcionalista se han presentado una serie de trabajos que se centran principalmente en factores psicológicos (agitadores, reacción irracional al proceso industrializador) para explicar el surgimiento del conflicto, que es considerado como algo disfuncional y temporal. Anticipando una trayectoria lineal y casi universal de la protesta obrera, siendo, por tanto, rechazado por anti-histórico. En el enfoque pluralista se han enmarcado una serie de trabajos que se centran principalmente en la negociación colectiva y el poder asociativo de los trabajadores para explicar las huelgas. De esta forma, las huelgas son vistas como un mecanismo para reforzar el equilibrio de fuerzas entre las partes. Consecuentemente, un cierto nivel de actividad huelguística es considerado normal. No obstante, a pesar de ser especialmente útil para el estudio de las diferencias internacionales de la actividad huelguística, cualquier noción acerca del desarrollo de las instituciones de relaciones laborales, que es casi siempre continuo, no se ajusta bien a la evolución discontinua de las huelgas (Cronin, 1978).

Por otra parte, en el enfoque neocorporatista se ha integrado la «teoría del intercambio político» que vincula el descenso de los niveles de conflictividad al desplazamiento de la lucha por la distribución de la renta del mercado de trabajo a la esfera política. Este último enfoque es más adecuado que los anteriores para interpretar la pauta discontinua en la evolución de las huelgas. Así, las variaciones a medio y largo plazo de la actividad huelguística pueden ser interpretadas como cambios en la localización del conflicto por la distribución de la renta del mercado a la esfera política o viceversa. De igual forma, la teoría del ciclo económico, a pesar de sus limitaciones, es coherente con las fluctuaciones a corto plazo de la actividad huelguística.

En definitiva, las diferentes aproximaciones teóricas consideradas —con la excepción del enfoque unitarista— parecen *a priori* aportar explicaciones plausibles a la evolución de la actividad huelguística. Se trata de dilucidar qué enfoque teórico es el más adecuado para el estudio del caso español. Esta decisión es fundamental, en tanto que decantarse por uno u otro enfoque guiará el análisis por distintos senderos al priorizar distintos factores explicativos. En esta investigación se ha optado por aproximarse al estudio de las huelgas

como una forma de acción política<sup>13</sup>. Por consiguiente, la óptica del intercambio político será la que guíe el análisis. El esquema del intercambio político es el marco analítico que presenta un mayor poder explicativo de los examinados en este trabajo al considerar distintas vías de actuación. Así, la disponibilidad de una vía política alternativa para resolver el conflicto básico por la distribución de la renta abre un nuevo curso de acción para sindicatos y empresarios, en la medida en que el intercambio en la esfera política permite convertir el conflicto de suma cero que rige la negociación en el mercado en un conflicto de suma positiva donde ambas partes pueden esperar beneficios de la colaboración para incrementar el crecimiento económico (Korpi y Shalev, 1979).

Cabe esperar que esta opción sea más factible con gobiernos afines a los trabajadores, en tanto que la colaboración en el mercado de trabajo —el abandono de una estrategia agresiva— debe ser compensada por la redistribución de los beneficios generados por el crecimiento económico en la esfera política. De esta forma, «la maquinaria del Estado» (política fiscal, social, educativa y de mercado de trabajo) se convierte en una alternativa a la huelga al favorecer la redistribución de la renta. Por lo tanto, en la medida en que la distribución de la renta se desplaza al ámbito político el conflicto en el mercado, las huelgas, se reduce. Por el contrario, en una situación en que el trabajo no tiene acceso o pierde su influencia en el ámbito político la huelga no sólo se convierte en una alternativa inevitable en el conflicto por la distribución de la renta, que se circunscribe de este modo al mercado, sino que también supone un mecanismo de presión extraparlamentaria en busca de una intervención favorable del Estado a través de movilizaciones demostrativas de gran escala. La reactivación de la actividad huelguística se puede dar de igual forma cuando se produce algún cambio en la posición del gobierno no favorable a los intereses de los trabajadores —o de los sindicatos—, impidiendo aspirar a beneficios futuros a cambio de moderación en ese momento. Así, ante la falta de contraprestación en el ámbito político a la moderación practicada en el ámbito del mercado, el intercambio pierde toda lógica, adoptando por tanto una postura agresiva (Pizzorno, 1991).

En comparación con el resto de esquemas teóricos tratados en este capítulo, el marco general del intercambio político presenta al menos dos ventajas principales. Por un lado, a

---

<sup>13</sup> No se debe confundir con la tradicional distinción entre las huelgas económicas y políticas, basada en los objetivos de las reivindicaciones, sino que se basa en la lógica de acción que guía a las huelgas. La otra lógica de acción o enfoque para aproximarse a las huelgas sería la económica basada en modelos de negociación.

partir de este esquema se puede derivar la aparición de periodos de desestabilización y conflicto, confiriéndole una perspectiva dinámica al marco analítico. De este modo, es compatible con la evolución discontinua de la actividad huelguística, lo que le otorga una mayor capacidad explicativa que aquellos esquemas teóricos más estáticos centrados en las instituciones. Por otro lado, la consideración de dos vías principales de acción: la política y la contractual o de mercado, supone una ventaja respecto a otros esquemas teóricos que predicen asimismo fluctuaciones en la intensidad de la actividad huelguística, como el modelo de los ciclos económicos, pero cuyo enfoque es más restringido al no considerar la importancia de factores políticos.

Cabe resaltar que bajo este enfoque subyace una concepción marxista de las relaciones laborales, dado que implica, en contraste al enfoque pluralista, la existencia de un desequilibrio en la relación de poder entre empleadores y empleados. No obstante, este desequilibrio no es estable en la medida en que cabe esperar que aquellos que se encuentran en desventaja en el mercado de trabajo (los trabajadores) traten de llevar a cabo una acción colectiva en la esfera política, donde su posición es relativamente mejor (Korpi, 2002). De este modo, implica, también en contraposición al enfoque pluralista, la existencia de una conexión entre el conflicto industrial y el político (Korpi y Shalev, 1979).

Además, se ha optado por este enfoque (el intercambio político) dado que el marco institucional de las relaciones laborales en España —en el que el Estado ha desarrollado el papel principal en materia de regulación y la naturaleza de clase de los sindicatos mayoritarios y su debilidad organizativa a nivel de empresa— hace de la acción política la estrategia de acción más factible para lograr mejoras o defender conquistas en el mercado de trabajo. La evidencia así lo demuestra, las relaciones laborales en España durante las últimas tres décadas han estado marcadas en buena parte por una pauta discontinua de concertación social: iniciada a finales de los setenta, interrumpida temporalmente a finales de los ochenta y que resurge mediados los noventa.

De este modo, el marco analítico que se propone trata de aprovechar la amplia literatura sobre el neocorporatismo, entendido éste como un proceso de elaboración de políticas —neocorporatismo 2 en los términos de Schmitter (1982)—, conectándola con la escasa producción nacional sobre huelgas. No en vano, concertación y huelgas son las caras opuestas de las relaciones entre sindicatos, empleadores y Estado. Así, el término «intercambio político» es utilizado tanto en la literatura sobre la concertación (Lehmbruch,

1991; Regini, 1991; más recientemente: Molina y Rhodes, 2002; Molina, 2006) como en la de huelgas (Hibbs, 1978; Korpi y Shalev, 1979; Cameron, 1991; Pizzorno, 1991). En la primera enfatizando su papel como «un medio para alcanzar el consenso en la formulación de políticas» (Molina y Rhodes, 2002: 321), en la segunda como forma de resolver el conflicto básico por la distribución de la renta en la esfera política (Hibbs, 1978; Korpi y Shalev, 1979).

Asimismo, enfocar el análisis de las huelgas desde la óptica del intercambio político es coherente con la reciente literatura sobre las estrategias de revitalización de los sindicatos a través de la acción política (Baccaro *et al.*, 2003; Frege y Kelly, 2003; Hamann y Martínez Lucio, 2003; Molina, 2006), en la medida en que el enfoque del intercambio político parte de la asunción de que los sindicatos son sujetos políticos: actores que no solo se dedican a la negociación colectiva y a la regulación de los centros de trabajo sino también a la agregación de intereses sociales y políticos más amplios (Pizzorno, 1991). De la misma forma, la reciente literatura sobre el resurgimiento de las negociaciones a nivel nacional y de la concertación durante los años noventa en países con débiles estructuras corporatistas, sobre manera en Italia y España, hace hincapié en la idea del intercambio político — «intercambio de recursos entre actores en la esfera política»— como forma de gobierno de un sistema de relaciones laborales caracterizado por el conflicto y una escasa capacidad de coordinación ante la necesidad de ajuste impuesta por la creación de la Unión Económica y Monetaria (Molina, 2006: 648). Así, a pesar del consenso en torno a que los pactos sociales desarrollados en los noventa difieren en aspectos importantes de la concertación neocorporatista de los sesenta y setenta, al menos de los supuestos comunes acerca de cómo funcionaban esos sistemas, un punto crucial es que uno de los elementos esenciales permanece constante: «la existencia de intercambio político». El intercambio político es todavía viable en el periodo actual, «incluso si la moneda de ese cambio ha sido alterada (muchos dirían devaluada)» (Molina y Rhodes, 2002: 319).

No obstante, decantarse como marco general de análisis por una óptica predominante de intercambio político no implica descartar automáticamente el resto de enfoques, sino, más bien, que se considera que para el caso español la capacidad explicativa de este esquema teórico es mayor que la del resto. Así, por ejemplo, el marco institucional de las relaciones laborales influye sin duda en la pauta de huelgas, pero su capacidad explicativa quizás sea mayor en el ámbito comparado, dado que a nivel nacional es improbable que el desarrollo institucional de las relaciones laborales, que es un proceso continuo, casi lineal, pueda

explicar satisfactoriamente el peculiar ritmo discontinuo de la actividad huelguística (Cronin, 1978). No obstante, ello no implica que el perfeccionamiento de los mecanismos de negociación y de resolución de conflictos no influya en la evolución (descendente) de los niveles de conflictividad. De este modo, en el análisis se indagará sobre la influencia de los principales cambios institucionales en las relaciones laborales. De igual forma, a pesar de la *estrechez* del modelo sobre el ciclo económico, es necesario considerar que aunque sea en el corto plazo, las condiciones económicas pueden influir en la evolución de la actividad huelguística en la medida en que, por un lado, no siempre es posible el intercambio a nivel político y, por otro, la existencia de ciertos colectivos que no conocen o no quieren participar en la lógica del intercambio político: «sectores concretos donde el poder de negociación se basa en la utilización de una cualificación muy específica o en el bloqueo de un servicio determinado» (Alonso, 1999: 61). Así, el contexto económico también se tendrá en cuenta en el análisis.

Además, en el estudio no sólo se tendrán en cuenta los factores contextuales, esto es, el por qué; sino también, y de forma principal, las decisiones estratégicas de las partes implicadas, es decir, el cómo. Por lo tanto, se adopta un enfoque que enfatiza la importancia de la estrategia de los actores, principalmente uno de ellos: los sindicatos, lo cual implica la posibilidad de adaptación, de una evolución en la naturaleza del «intercambio político» en función de las condiciones internas y de las presiones externas.

En síntesis, la hipótesis principal de esta investigación es que las huelgas en España responden principalmente a una lógica de acción política más que a una lógica de acción meramente económica y, por lo tanto, en el análisis de su evolución se privilegiarán las relaciones de los actores de las relaciones laborales en el ámbito político.

Del anterior supuesto se derivan el resto de hipótesis, una por cada capítulo empírico. Así, en perspectiva comparada, las huelgas en España —en concordancia con su lógica de acción política— tenderán a ser de un tamaño medio superior al promedio del conjunto de países considerados, como consecuencia de la concurrencia ocasional de conflictos de carácter expresivo de grandes dimensiones: huelgas generales. Asimismo, la frecuencia de las huelgas será elevada en términos comparados: los sindicatos que se consideran portadores de una misión política utilizan la huelga a menudo; en cambio, los sindicatos que consideran que su misión es la mejora salarial promoverán la huelga sólo cuando todo lo demás falla y, por lo tanto, la propiciarán en raras ocasiones (Shorter y Tilly, 1985: 284).

A este hecho, se le suma en España la rivalidad entre las dos grandes confederaciones sindicales que puede propiciar, asimismo, una mayor frecuencia de huelgas.

En lo que respecta a la evolución de las huelgas en España, si realmente las huelgas se aproximan en mayor medida a una lógica de acción política, cabría esperar que las fluctuaciones en la actividad huelguística no viniesen determinadas, al menos principalmente, por el ciclo económico. De este modo, en la medida en que el conflicto básico por la distribución de la renta se desplaza del mercado de trabajo al ámbito político, el poder relativo de negociación de los trabajadores —que depende del grado de ajuste en que se encuentra el mercado de trabajo: la tasa de desempleo— no determinaría la frecuencia de las huelgas. Las mayores inflexiones en la intensidad de la actividad huelguística vendrían determinadas por las distintas fases por las que ha discurrido la concertación social durante el periodo democrático. Así, cabría esperar una reducción de la frecuencia de las huelgas en aquellos periodos en los que el diálogo social ha sido fructífero, al desplazar de forma efectiva el conflicto distributivo al ámbito político. Por otra parte, la ruptura de la dinámica de concertación y, por lo tanto, del intercambio político subyacente, se debería reflejar de modo inmediato en el tamaño de las huelgas, que aumentaría notablemente ante la concurrencia de huelgas generales: expresión de rechazo a posturas contrarias a los intereses generales de los trabajadores. Este tipo de huelga refleja un «intercambio político negativo» y suelen ser frecuentes, de igual modo, cuando los intereses de los trabajadores no están representados —o sus representantes están excluidos— del ámbito de decisión política, actuando, así, como forma de presión extraparlamentaria en busca de desarrollos legislativos favorables.

Por último, en lo que respecta a las tendencias «intranacionales», de responder la actividad huelguística a una lógica de «intercambio político» que opera a nivel agregado por definición, la evolución (ascendente o descendente) de la actividad huelguística tendría que extenderse con carácter general a las distintas actividades productivas y no tan solo a aquellas tradicionalmente más combativas.

## **CAPÍTULO II.**

# **LA HUELGA: CONCEPTOS Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS**

A pesar de que el conflicto en las relaciones laborales se expresa de forma diversa — absentismo, rotación en el empleo, accidentes laborales, robo de materiales, sabotaje, reducción del rendimiento, huelgas y otras formas de acción colectiva (Edwards y Scullion, 1987)—, la mayoría de los estudios sobre el conflicto laboral se han dedicado a las huelgas. Otras expresiones del conflicto de trabajo han recibido menos atención. Esto es debido a que la huelga, por un lado, ha sido la manifestación más visible del repertorio de acción colectiva de la clase obrera en los países occidentales durante el siglo XX (Tilly, 1978); y, por otro, es la única forma de acción colectiva de la cual existe un abundante y detallado cuerpo estadístico en casi todos los países occidentales, en algunos desde hace más de un siglo. Consecuentemente, se puede considerar a la huelga como «un indicador, imperfecto y no exhaustivo pero adecuado, del conflicto industrial» (Bordogna y Cella, 2002: 587).

A través de la huelga se exterioriza el conflicto y se muestra a la sociedad. La huelga es utilizada no sólo como instrumento de presión durante la negociación de un convenio o una

regulación de empleo, sino también con un carácter más general de defensa de los intereses de los trabajadores. Un fenómeno social tan complejo como la huelga requiere de una conceptualización operativa que posibilite su análisis. De este modo, en este capítulo se abordan los aspectos conceptuales y metodológicos más importantes que se han de tener en consideración para el adecuado análisis de la actividad huelguística.

En cuanto a los aspectos conceptuales, el uso del término huelga está ampliamente extendido en la sociedad superando el ámbito estrictamente laboral, lo que hace necesario ofrecer una definición operativa para delimitar claramente el objeto de estudio. Aun así, la huelga laboral da cabida a un amplio rango de modalidades, por lo que se propone una tipología que trata de sistematizar la diversidad de comportamientos huelguísticos.

En lo que respecta a la metodología de análisis, en la amplia literatura internacional se pueden diferenciar tres aproximaciones metodológicas principales: el análisis cuantitativo a través de series de datos agregados, el estudio de los factores determinantes, y, por último, los estudios de caso. En este trabajo, dado los objetivos con los que se plantea, se emplean las dos primeras aproximaciones de carácter eminentemente cuantitativo. No obstante, la descripción cuantitativa de la actividad huelguística plantea algunos problemas, más aún si se emplea una perspectiva comparada. En este trabajo se trata de superar esta dificultad, al menos parcialmente, ofreciendo una amplia conceptualización de las dimensiones, variables e indicadores que se emplearán en el análisis, así como de las estadísticas que proporcionan la materia prima para el estudio de las huelgas.

## **2.1 La huelga: concepto, tipos, partes y efectos**

Etimológicamente la palabra huelga deriva del verbo holgar: estar ocioso, no trabajar. De este modo, la primera acepción del Diccionario de la lengua española es «espacio de tiempo en que alguien está sin trabajar» y la segunda es «interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta». Esta última acepción está más acorde con el concepto de huelga que aquí se va a utilizar. Así, la definición más extendida a nivel académico describe la huelga como «una interrupción temporal del trabajo concertada por un grupo de trabajadores para expresar una queja o hacer valer una reivindicación» (Peterson 1937: 91). Esta definición fue posteriormente reproducida por Griffin (1939) y popularizada por



Hyman (1972). De ella se pueden extraer las principales características distintivas de la huelga (Scheuer, 2006):

- a) La huelga es una *acción temporal*, independientemente del resultado, la intención de los trabajadores es volver al mismo puesto de trabajo y los empleadores, normalmente, esperan lo mismo.
- b) La huelga es una modalidad particular de *acción colectiva*: un paro individual como manifestación de protesta no se considera como huelga.
- c) Implica la *interrupción total del trabajo*, lo que le diferencia de otras acciones colectivas como el trabajo lento o la negativa a realizar horas extraordinarias.
- d) Es realizada por *trabajadores*, puesto que la acción colectiva de otros grupos sociales (estudiantes, consumidores) es clasificada como huelga tan solo por analogía.
- e) La huelga no es una acción impulsiva, sino que representa una *acción racional* para lograr un fin (obtener ciertas mejoras, resistir las demandas del oponente o expresar una protesta).

Estas características hacen que la huelga sea, hasta cierto punto, un fenómeno fácilmente identificable y, con mayor o menor exactitud, cuantificable, convirtiéndose de esta forma en el indicador más utilizado para medir la conflictividad laboral.

No obstante, el uso del término huelga está muy extendido y sobrepasa en ocasiones el ámbito de las relaciones laborales. De esta forma, es habitual oír hablar en términos coloquiales de huelga de estudiantes o huelga de consumidores e, incluso, de huelga de hambre.

Por otro lado, dentro del ámbito laboral se emplea el término huelga para referirse a acciones colectivas que no implican necesariamente la interrupción de la prestación de trabajo como, por ejemplo, las huelgas de trabajo lento. Por lo tanto, en una concepción amplia del término y dentro del ámbito laboral se pueden diferenciar varias tipologías de huelgas en función de sus peculiaridades. En este trabajo se propone la siguiente:

- a) *Huelga tradicional*. Es la huelga tipo, en la cual los trabajadores interrumpen temporalmente su trabajo de forma colectiva en relación con algún asunto que afecta directamente a la relación laboral que mantienen con el empleador.

b) *Huelga sin interrupción del trabajo*. Este tipo de huelgas, que no encajarían en la definición anterior, tienen como elemento común que no se produce la interrupción total del trabajo. En consecuencia, al no dejar sus obligaciones laborales el empleado tiene derecho a percibir su salario. En este grupo se incluyen las huelgas de trabajo lento, las huelgas de celo o reglamento y las huelgas a la japonesa.

b.1. La huelga *de trabajo a ritmo lento*. En esta modalidad de huelga los trabajadores permanecen en sus puestos de trabajo pero realizan sus tareas a un ritmo inferior al habitual de forma intencionada, reduciendo de esta forma el nivel de producción.

b.2. Se denomina huelga *de celo o de reglamento* a la actuación organizada de los trabajadores que consiste en el cumplimiento estricto de la normativa laboral y con rigurosa aplicación de las disposiciones de los convenios laborales, causando una paralización de la actividad empresarial como consecuencia de dicho comportamiento (un ejemplo típico lo constituye la huelga de los trabajadores de aduanas quienes controlan, por ejemplo, todos los vehículos en vez de efectuar un control casual).

b.3. En el extremo opuesto se puede hablar de huelgas *a la japonesa*, fenómeno que surge en Japón como medida de presión sindical. La realizan aquellos trabajadores que, acudiendo a su puesto de trabajo, se dedican con un esfuerzo y dedicación mayor al habitual a sus tareas, provocando con ello un exceso de producción que los propietarios de la industria no pueden colocar en el mercado, causándoles graves trastornos económicos. El fundamento de este tipo de huelga son sus peculiaridades culturales y su realidad económica. Parte de la mutua lealtad entre los trabajadores y la empresa, siendo una práctica general que los trabajadores desarrollen toda su carrera profesional en la misma empresa al garantizarles ésta ascensos de forma casi automática. La creación de excesos de producción incrementa los costes de las empresas, acostumbradas a la producción *just-in-time*. Sin embargo, existen opiniones de que se trata de un tipo de huelga absolutamente inexistente. En realidad, las huelgas que los trabajadores realizan en Japón consisten en trabajar sin prestar total atención a lo que están haciendo, aumentando así exponencialmente la tasa de fallos en los productos, con lo que se logran los perjuicios para la empresa buscados por este tipo de huelga.

c) *Huelgas con participación reducida*. Este tipo de huelga se caracteriza por minimizar el coste del conflicto para los trabajadores y tratar de maximizar las pérdidas de la empresa. Este grupo engloba las huelgas intermitentes, rotatorias y estratégicas.

c.1. Se define como huelga *intermitente* aquella donde los trabajadores efectúan breves interrupciones a las que siguen la continuación de los trabajos (por ejemplo, una suspensión de media hora seguida por una continuación de los trabajos interrumpidos por otra media hora), o bien, los paros se efectúan en jornadas alternas (en aquellas actividades donde los costes de arranque son elevados, por ejemplo, los altos hornos).

c.2. La huelga *rotatoria* es aquella que es realizada de forma escalonada por las distintas categorías de empleados de una empresa con la finalidad de conseguir la paralización el sistema productivo con la participación en los paros de un número reducido de trabajadores. Esta rotación también se puede coordinar entre trabajadores de distintos centros de trabajo de una misma empresa con distinta localización.

c.3. Las huelgas *estratégicas* son protagonizadas por un grupo reducido de trabajadores que ocupan puestos claves en el sistema productivo, por ejemplo, los pilotos aéreos, sin cuya concurrencia no es posible la producción de bienes o la prestación de servicios.

Por otro lado, una modalidad de huelga que puede adoptar cualquiera de las formas anteriores es la huelga *de solidaridad*, que se caracteriza por su motivación. La huelga de solidaridad es planteada por un grupo de trabajadores no afectados de manera directa e inmediata en apoyo a otros trabajadores en conflicto, es decir, la huelga se inserta en otra emprendida por otros trabajadores. De igual modo, cualquier tipo de huelga se califica como *salvaje* cuando se produce bruscamente o por sorpresa sin cumplir con las exigencias legales, especialmente el preaviso. Por último, también cabría mencionar la *huelga general revolucionaria* del ideario anarquista, conceptualizada como «la palanca de la que hay que valerse para iniciar la revolución social» (Luxemburgo, 2003: 17).

Las partes involucradas en el conflicto son una característica fundamental de la huelga. En la huelga tradicional se distinguen dos partes: por un lado, los trabajadores y sus organizaciones y, por el otro, los empresarios y sus organizaciones. El paro de una empresa supone costes para ambas partes: por el lado de los trabajadores, principalmente la pérdida

del salario correspondiente a las jornadas no trabajadas —al que habría que sumar, en algunas ocasiones, el deterioro de las relaciones personales o de confianza con la dirección de la empresa— y, por parte de los empleadores, la pérdida de producción durante la huelga que puede derivar, en algunos casos, en la pérdida de clientes y cuota de mercado o, incluso, en el supuesto más extremo, en el cierre de la empresa.

En contraste, desde principios de la década de los noventa se habla frecuentemente de la *terciarización* del conflicto de trabajo. Esta terciarización del conflicto, según Dithurbide (1999: 179), «no sería un simple reflejo de la terciarización de los empleos, sino que representaría un cambio de naturaleza en las formas del conflicto» y en sus funciones. El conflicto de trabajo se politiza, pasando del ámbito de la economía al ámbito del derecho al afectar a derechos de terceros. Los usuarios de los servicios, públicos o privados, ajenos al conflicto, son utilizados como «rehenes» de los huelguistas para obligar a la Administración o al empresario a aceptar las reivindicaciones que plantean. Esto supone un cambio importante en la forma de manifestar el conflicto basado en sacar fuera del lugar de trabajo las protestas y reivindicaciones, no en busca de la solidaridad del público como se produce en la huelga tradicional, sino para implicar a éste como rehén. Esta nueva configuración de la huelga, que se produce principalmente en los servicios públicos y privados (transporte, sanidad, educación, servicios de limpieza, etc.), transforma la fisonomía tradicional de la huelga al involucrar a una tercera parte, los usuarios, que en principio es ajena a la disputa, convirtiendo la huelga en un conflicto triangular. Por lo tanto, a los costes de la huelga tradicional hay que añadir los perjuicios ocasionados a los usuarios, empresas clientes o a la sociedad en general, que en ocasiones son de mayor magnitud que los asumidos por las partes directamente implicadas en el conflicto.

Una vez abordada la conceptualización de la huelga y de sus protagonistas, nos centramos a continuación en los principales efectos generados por la actividad huelguística tomando como marco de referencia el trabajo de Walsh (1983).

En el transcurso de una huelga se producen, al menos, dos tipos de efectos diferenciados. Por una parte, se originan unos efectos directos e indirectos y, por otra, unos efectos secundarios. Aquellos trabajadores que participan activamente en una huelga interrumpiendo voluntariamente su trabajo, son considerados como *directamente* involucrados en el conflicto. Al mismo tiempo, en ocasiones, los efectos de una huelga no se limitan simplemente a los trabajadores que participan activamente en ella. En un centro

de trabajo en huelga suelen generarse *efectos indirectos* que afectan a aquellos trabajadores que de manera involuntaria y forzada tienen que interrumpir su actividad debido al paro realizado por otros trabajadores. Los trabajadores indirectamente implicados son los asalariados de los centros envueltos en la huelga que no han participado directamente interrumpiendo su trabajo pero que no han podido trabajar a causa de la misma. En ocasiones los trabajadores que participan activamente en la huelga ocupan puestos clave en el sistema productivo de la empresa, como pueden ser funciones de mantenimiento de la maquinaria. Consecuentemente, sin la realización periódica de estas labores de mantenimiento y conservación de las instalaciones los operarios no pueden desarrollar su trabajo aunque no se sumen a la huelga.

Por su parte, los efectos *secundarios* se producen cuando la huelga efectuada en una empresa o centro de trabajo afecta indirectamente la continuidad del trabajo en otra empresa o centro de trabajo. En algunas ocasiones los efectos secundarios se producen por la escasez de componentes que impiden la continuidad del proceso productivo o por un paro en la actividad del transporte que impide sacar la producción de la factoría. Cualquiera que sea la causa, lo importante es que los establecimientos que soportan los efectos secundarios se ven implicados en el conflicto de forma colateral. Por tanto, los efectos secundarios de una huelga son las repercusiones en otros establecimientos, donde a los trabajadores se les ha impedido efectuar su trabajo o éste se ha visto alterado<sup>14</sup>.

## **2.2 Metodología de análisis**

En la extensa literatura existente sobre la actividad huelguística a nivel internacional se pueden diferenciar tres metodologías principales a la hora de enfocar su estudio. La primera aproximación metodológica se basa en el análisis cuantitativo a través de series históricas de datos agregados sobre el número de huelgas, trabajadores implicados y jornadas no trabajadas, lo que permite obtener una visión general sobre la evolución de la conflictividad laboral. La segunda forma de acercamiento, también de carácter cuantitativo, consiste en el estudio de los factores determinantes de la actividad huelguística, es decir, el análisis de qué variables, y en qué medida, influyen en la manifestación del conflicto de trabajo. Por último, una tercera aproximación son los

---

<sup>14</sup> Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993).

estudios de casos con el fin de captar los aspectos cualitativos del conflicto que los anteriores acercamientos metodológicos no permiten captar: cómo surge el conflicto y cómo se resuelve, los intereses en juego, las estrategias de negociación, etcétera.

Dados los objetivos con que se plantea esta investigación se ha optado por explotar las dos primeras metodologías. Esto es, el análisis de series agregadas de datos, tanto en la dimensión temporal, evolución de la actividad huelguística en España durante las últimas décadas, como comparada, estudio de los diferentes niveles de conflictividad entre de países y regiones; y el estudio de los determinantes principales de la actividad huelguística, una vez que se han identificado las variables explicativas más relevantes a través del estudio interpretativo de distintos enfoques teóricos.

### **a) Medición de la actividad huelguística**

En cuanto a la medición de la intensidad de la actividad huelguística existen tres indicadores principales: el número de huelgas, el número de participantes y el número de jornadas no trabajadas. Siguiendo a Bordogna y Cella (2002) cada uno de estos tres indicadores refleja distintos aspectos o dimensiones del conflicto. El primero, la frecuencia de las huelgas, es el más vasto desde el punto de vista estadístico y el indicador más sensible a las condiciones económicas. Además, no es indicativo del impacto social del conflicto debido a su gran diversidad de tamaños (Scheuer, 2006). El segundo, la participación o el número de trabajadores involucrados, es el principal indicador de la escala o extensión del conflicto y, en cierta medida, de la relevancia de los sindicatos. El tercero, las jornadas no trabajadas o volumen, representa la intensidad o severidad del conflicto en su conjunto y es el indicador más extendido debido a su concisión e inmediatez a la hora de representar el daño económico, al menos directo, causado por una huelga.

#### **Número de huelgas**

El número de huelgas se computa tomando en consideración la cantidad de huelgas que se producen en un determinado periodo de tiempo, habitualmente el año natural, con la precaución de computar en una única ocasión las huelgas que afectan a varios centros de trabajo pero que tienen un origen o convocatoria común.

Ciertamente, la medición del número de huelgas no siempre es sencilla. Algunas huelgas pueden presentar una duración muy corta, por ejemplo, de una hora, o, por otra parte,

pueden tener un seguimiento muy reducido, tres o cuatro trabajadores. Esto hace que, en ocasiones, no sea sencillo diferenciar entre una huelga y una breve suspensión del trabajo. Estas peculiaridades generan dificultades y confusiones a la hora de recopilar los datos necesarios para realizar el seguimiento estadístico de las huelgas. Una forma de evitar estas confusiones es establecer un tamaño mínimo bajo el cual las huelgas no son incluidas en las estadísticas. El tamaño mínimo adoptado debe de ser un punto que asegure que tan solo las huelgas que contribuyan de manera marginal al montante total de tiempo perdido queden excluidas. Como punto de referencia se puede aplicar una duración mínima, por ejemplo, una jornada; un mínimo de participación, por ejemplo, al menos 10 participantes; o bien, una combinación de ambas, al menos una jornada de duración y diez participantes.

En la Tabla 5 se muestran los criterios y metodología empleada para la elaboración de las estadísticas oficiales en los principales países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

A este respecto, cabe destacar que dos de los países que presentan los niveles de conflictividad más elevados en Europa son, precisamente, los que aplican criterios menos restrictivos (EIRO, 2005a). Así, en Italia no se aplica ninguna restricción y en España las estadísticas oficiales registran todas aquellas huelgas que hayan tenido una duración superior a una hora. Por el contrario, en otros países se emplean criterios más restrictivos. El caso extremo lo representa Estados Unidos, donde desde 1982 se excluyen las huelgas en las que participan menos de 1.000 trabajadores y con una duración inferior a un día. Previamente a este cambio se recopilaba información sobre todos aquellos paros con una participación superior a los 6 trabajadores. La agencia encargada de la elaboración de las estadísticas laborales proporcionó entonces una serie revisada para el periodo 1947-1981 empleando el nuevo criterio (más de 1.000 participantes). Perry y Wilson (2004) en su trabajo sobre las tendencias de los paros laborales comparan para el periodo 1947-81 los promedios anuales del número de paros<sup>15</sup>, trabajadores involucrados y jornadas no trabajadas de la serie revisada (más de 1.000 participantes) y de la serie original (más de 6 participantes), obteniendo los siguientes resultados:

---

<sup>15</sup> El término paros laborales incluye huelgas y cierres patronales.

**Tabla 5. Comparación de la cobertura y metodología de las estadísticas sobre actividad huelguística a nivel internacional (Inicio)**

	<b>Criterio mínimo para inclusión en las estadísticas</b>	<b>¿Incluyen paros políticos?</b>	<b>¿Incluyen trabajadores indirectamente afectados?</b>	<b>Fuentes y Notas</b>
Alemania	Un día como mínimo y son seguidas al menos por diez trabajadores u ocasionen cien jornadas no trabajadas. Se excluye la administración pública	Sí	No	Notificación obligatoria de los empresarios a las oficinas de empleo.
Australia	Diez jornadas no trabajadas	Sí	Sí	Información recogida del Departamento de Relaciones Industriales, empleadores y sindicatos.
Austria	Ninguno.	Sí	No	Federación austriaca de sindicatos de trabajadores.
Bélgica	Ninguno. Excluido sector público.	Sí	No	Cuestionario a los empleadores.
Canadá	Interrupciones de media día y de diez días laborales no trabajados	Sí	No	Información Canadá Manpower Centres, Departamentos Laborales provinciales, Servicios de conciliación y prensa.
Dinamarca	Ninguno.	Sí	Sí	Informe anual voluntario de las organizaciones de empresarios.
España	Duración de una hora. Hasta 1988 no se reconocía el derecho de huelga a los funcionarios civiles de las administraciones públicas.	Sí	No	Obligación legal de notificarlo a la autoridad laboral competente. La autoridad laboral utiliza un cuestionario para recopilar información.
Estados Unidos	Mil trabajadores implicados simultáneamente e interrupción de un turno completo de trabajo. Antes de 1982 interrupciones que implicaban seis o más asalariados y duraban un turno completo.	No	Sí	Prensa nacional y las publicaciones sindicales, así como del Federal Mediation and Conciliation Service
Finlandia	Una hora de duración.	Sí	Sí	Principalmente, empleadores (90 por ciento), alguna información de empleados y prensa.
Francia	Una jornada no trabajada. Excluida agricultura y la función pública.	Sí	Sí	Inspectores de trabajo.
Holanda	Ninguno.	Sí	Sí	La información se obtiene con encuestas en las empresas y las instituciones que anuncian previamente la acción industrial en la prensa.



**Tabla 5. Comparación de la cobertura y metodología de las estadísticas sobre actividad huelguística a nivel internacional (Final)**

	<b>Criterio mínimo para inclusión en las estadísticas</b>	<b>¿Incluyen paros políticos?</b>	<b>¿Incluyen trabajadores indirectamente afectados?</b>	<b>Fuentes y Notas</b>
Irlanda	Duración de un día o suma de tiempo no trabajado no inferior a 10 días	Sí	Sí	Departamento de empleo, departamento de bienestar social y prensa.
Italia	Ninguno.	Sí	No	
Japón	Medio día de duración.	Sí	No	Los empleadores y los sindicatos tienen la obligación legal de informar.
Noruega	Un día de duración.	Sí	No	Información de la empresa y prensa.
Nueva Zelanda	Diez jornadas no trabajadas. Antes de 1988 excluido sector público.	Sí	Sí	Información inicial en la prensa, organizaciones de empresarios y trabajadores e inspectores de trabajo, posterior seguimiento informe de la empresa.
Portugal	Se excluyen las huelgas generales en el plano nacional. Desde 1986, no se incluye la administración pública	Sí	No	La Ley obliga a las organizaciones sindicales a notificar las huelgas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Reino Unido	Diez trabajadores implicados por lo menos, o duración de un día por lo menos, salvo si el total de días no trabajados sea mayor de 100.	No	Sí	Oficina Nacional de Estadística, recopila información inicial en la prensa y posteriormente se pone en contacto con los empleadores y los sindicatos implicados.
Suecia	Ocho horas no trabajadas	Sí	No	Recopilando las noticias difundidas por los periódicos y otros medios de comunicación.
Suiza	Duración de por lo menos 24 horas	Sí	Sí	Información obtenida por la OFIAMT mediante un formulario se enviado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
Turquía	Ninguno.	No	Sí	Es obligación legal de las organizaciones sindicales comunicar las huelgas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de Monger (2004) y OIT (1993).

- a) El número de paros laborales disminuye de 4.378 a 296 (un descenso del 93%).
- b) El número de trabajadores implicados disminuye de 2,1 millones a 1,4 millones (un descenso del 31%).
- c) Las jornadas no trabajadas se reducen de 3,4 millones a 2,4 millones (un descenso del 29%).

Por lo tanto, los registros estadounidenses no son directamente comparables con los del resto de países con criterios claramente distintos. De hacer alguna comparación se debería de tomar como referencia el número de jornadas no trabajadas, puesto que es el indicador que en menor medida está afectado por los distintos criterios de medición de las huelgas.

En Canadá, las estadísticas oficiales incluyen los conflictos con una duración superior a media jornada si implican al menos 10 jornadas no trabajadas<sup>16</sup>. En el Reino Unido se excluyen las huelgas que afectan a menos de 10 trabajadores o de una duración inferior a un día si no implican 100 o más jornadas no trabajadas. En Alemania, si bien se recoge información sobre todas las huelgas y cierres patronales, sólo se publican datos sobre las huelgas con una duración mínima de un día y que son seguidas al menos por diez trabajadores.

En otras ocasiones, las estadísticas oficiales excluyen algunas actividades o sectores. Por ejemplo, en Portugal las estadísticas no computan las huelgas generales de ámbito nacional ni las que afectan a la Administración Pública. En Alemania también excluyen la Administración, en Francia la agricultura y la función pública, en Bélgica sólo se incluye el sector privado en las estadísticas oficiales, y en España hasta 1988 no se reconocía el derecho de huelga a los funcionarios civiles de las Administraciones Públicas, por lo tanto estaban excluidos de las estadísticas.

### **Trabajadores implicados**

El número de trabajadores involucrados en una huelga está formado tanto por quienes participan activamente en la misma interrumpiendo su trabajo de forma voluntaria, como

---

<sup>16</sup> En Canadá se publica desde 1984 una serie paralela en la que sólo se computan los conflictos con 500 o más trabajadores implicados. Las diferencias en los promedios anuales durante el periodo 1984-2003 entre ambas series son las siguientes: a. Número de huelgas y cierres patronales 469 a 48 (descenso del 89,7%); b. Trabajadores implicados 231,3 miles a 194,8 miles (un descenso del 15,8%); c. Jornadas no trabajadas 3,1 millones a 2,0 millones (un descenso del 35,6%).

por aquellos que se ven indirectamente afectados por el paro, si bien, no siempre se tiene en cuenta a ambos grupos.

Además, se pueden emplear distintos métodos para computar los trabajadores involucrados en una huelga (Walsh, 1983). Así, la OIT (1976) recomienda que el número de trabajadores involucrados se calcule tomando como referencia la media del número diario de vacantes causadas durante toda la duración de la huelga. El número de vacantes se obtiene restando al número total de trabajadores que prestan servicios habitualmente en el centro aquellos que han trabajado con normalidad. Para una mejor estimación es preciso excluir del cálculo a aquellos trabajadores que no han acudido al trabajo por otros motivos distintos a la huelga, por ejemplo, porque se encuentran de permiso, de vacaciones o de baja laboral.

Si bien el método descrito es el que se emplea en la mayoría de los países de nuestro entorno, existen, al menos, otros dos métodos claramente diferentes para calcular el número de participantes. En el Reino Unido, el modo de calcular los trabajadores involucrados en una huelga toma como referencia el número máximo de trabajadores que han participado durante el transcurso de la misma, aunque algunos solo hayan tomado parte en la huelga durante un periodo corto de la misma. El método empleado en Estados Unidos difiere ligeramente del anterior, al tomar como referencia el mayor número de trabajadores involucrados simultáneamente durante cualquier día del paro.

Inevitablemente, estos tres métodos alternativos de computar los trabajadores involucrados en una huelga llevan a resultados distintos. Para mostrar la diferencia en los resultados obtenidos con cada uno de los métodos expuestos, en la Tabla 6 se reproduce de forma esquemática la participación en una huelga hipotética.

Las columnas muestran la duración de la huelga (cinco días) y las filas los trabajadores implicados (A-F). Los recuadros sombreados reproducen la participación de cada trabajador durante los cinco días de huelga. De esta forma, el trabajador A se unió a la huelga desde su inicio pero se reincorporó al trabajo después del tercer día; el trabajador B interrumpió su trabajo durante los cinco días que dura la huelga y, en cambio, el trabajador F interrumpió su trabajo tan solo durante las dos últimas jornadas de la huelga. Igualmente, los trabajadores C, D y E interrumpieron su trabajo durante varias jornadas pero no durante toda la duración de la huelga.

**Tabla 6. Número de trabajadores afectados por una huelga**

		Duración de la huelga				
		Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5
Trabajadores involucrados	A					
	B					
	C					
	D					
	E					
	F					

FUENTE: Extraído de Walsh (1983: 26).

Aplicando los tres métodos expuestos previamente para calcular la participación en la huelga se obtienen los siguientes resultados:

- Con la metodología recomendado por la OIT (1976) el número de trabajadores involucrados en la huelga se obtiene dividiendo el número total de vacantes generadas cada día a lo largo de toda la huelga (veinte) entre el número de días de duración (cinco). Consecuentemente, el número de trabajadores involucrados resultante es cuatro.
- Con el método empleado en Reino Unido obtenemos un resultado distinto, *seis* trabajadores involucrados, debido a que éste es el número máximo de trabajadores que se han participada en algún momento durante el transcurso de la huelga.
- Con el método empleado en Estados Unidos el resultado es de *cinco* participantes, al tomar como referencia el día en el cual la huelga ha tenido un mayor número de trabajadores involucrados (el día 3 o el día 4).

Por tanto, cuando la huelga tiene una duración superior a un día y la participación no es constante se obtienen resultados distintos al aplicar las tres metodologías. Por consiguiente, cuanto más se prolongue la huelga, más difícil resulta su medición por parte de los órganos encargados de realizar su seguimiento. Además, se debe de tener en cuenta que algunos países incluyen en el cómputo de los trabajadores implicados a aquéllos indirectamente afectados mientras que otros no lo hacen.

### **Tiempo de trabajo perdido**

El cómputo del tiempo total de trabajo perdido como resultado de una huelga pretende facilitar alguna medida sobre su coste económico. El método más habitual es utilizar el número total de jornadas no trabajadas debido a la huelga.

Según las recomendaciones realizadas por la OIT para la elaboración de estadísticas laborales, la unidad que se debe utilizar para calcular el tiempo de trabajo perdido en una huelga es el número de jornadas no trabajadas y su cálculo se debe basar en el cómputo diario de las vacantes causadas por la huelga (cada vacante representa una jornada no trabajada). Cuando el cómputo diario de las vacantes no fuese posible, debe de tomarse como referencia para el cálculo de las jornadas no trabajadas el promedio de trabajadores involucrados a lo largo de la huelga. Aplicando ambos procedimientos al ejemplo de la Tabla 6 se obtiene el mismo resultado: veinte jornadas no trabajadas.

En aquellos casos donde el número de trabajadores involucrados se calcula de forma diferente al método del promedio, como en Reino Unido y Estados Unidos donde se emplea como referencia el número máximo de involucrados y el «pico» más alto de participación, el cálculo de las jornadas perdidas mostrará resultados distintos. Igualmente, existen importantes diferencias que se derivan de la inclusión o exclusión de los efectos indirectos causados en los establecimientos en los que la huelga tuvo lugar. Aquellos países que no tienen en consideración los efectos indirectos de la huelga subestiman el tiempo total de trabajo perdido.

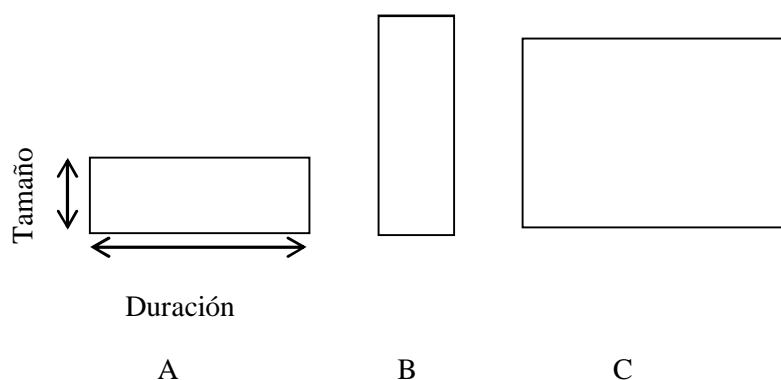
Además, los métodos empleados para calcular el tiempo de trabajo perdido no toman en consideración las horas extraordinarias normalmente realizadas o no ajustan el tiempo perdido por aquellos trabajadores que realizan una jornada por debajo de la jornada ordinaria de trabajo. De esta forma, en aquellas actividades donde el uso de las horas extraordinarias está más extendido, el cálculo del tiempo de trabajo perdido está habitualmente subestimado. En el lado opuesto, se encuentran las actividades en las que, comparativamente, se emplea mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial, en este caso se sobrestima el tiempo de trabajo perdido debido a una huelga. Por lo tanto, para mejorar las estimaciones realizadas sería preciso ajustar el tiempo de trabajo perdido durante una huelga a su equivalente en jornadas a tiempo completo.

## b) La forma de las huelgas

Además de analizar la intensidad de la actividad huelguística, en este trabajo también se tiene en cuenta la «forma de las huelgas» al considerar que proporciona un complemento relevante en el análisis de su evolución. Asimismo, el análisis de la forma de las huelgas permite evitar el célebre error de Ross y Hartman (1960) de confundir cambios en la forma de las huelgas (reducción de su duración) con cambios en los niveles de conflictividad.

De este modo, la actividad huelguística global se puede dividir en tres componentes: duración, magnitud y frecuencia (Shorter y Tilly, 1971; 1985). La primera dimensión es la duración promedio de los conflictos. La segunda representa el número de huelguistas, en concreto, la media de huelguistas por huelga. Estas dos dimensiones proporcionan la configuración de la huelga tipo, un rectángulo cuya altura representa la media de huelguistas por huelga, su base la duración y su área representa, aproximadamente, los días de trabajo perdidos. De esta forma, la huelga A sería larga pero de escasa participación, la B breve pero de gran participación y la C es a la vez larga y con una gran participación.

**Figura 2. Configuraciones hipotéticas de una huelga**

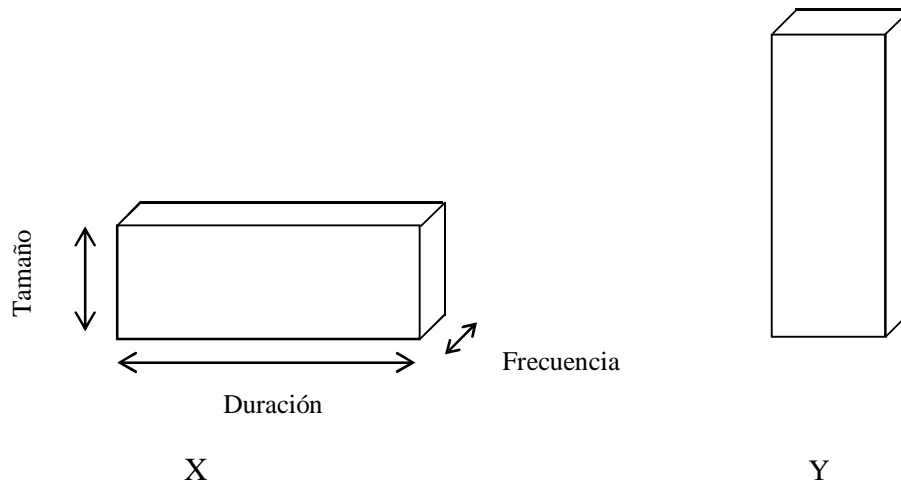


Por tanto, un simple rectángulo muestra conjuntamente tres medidas importantes de la actividad huelguística: su área representa, aproximadamente, las jornadas de inactividad, mientras que sus lados muestran respectivamente el número de trabajadores participantes y la duración del paro laboral. Por consiguiente, no sólo el tamaño del rectángulo es significativo sino que también lo es su forma: un rectángulo ancho o estrecho implica un conflicto de larga o corta duración; un rectángulo alto o bajo implica una gran o escasa participación. Un área de, por ejemplo, 1.000.000 de jornadas no trabajadas, puede resultar de 1.000.000 de participantes (altura) y un día de duración (anchura) o de 10.000 participantes (altura) y 100 días de duración (anchura). Si sólo se tiene en cuenta las

jornadas no trabajadas (área) se calificaría a ambas situaciones como iguales; tomando en consideración, además, los trabajadores participantes, la primera huelga es de mayor tamaño, y por lo tanto, se juzgaría como «peor». Pero considerando también la duración, la valoración contraria sería más coherente (Spielmans, 1944).

Además, para representar la actividad huelguística global de un determinado periodo, región o industria, necesitamos una tercera dimensión: el número de huelgas (expresado como una tasa: el número de huelgas por cada 100.000 asalariados). Esta tercera dimensión convierte el rectángulo en un poliedro. Así, el periodo/industria/región X sufre pocas huelgas, pero suelen ser de larga duración y de escasa participación. En cambio, en el periodo/industria/región Y las huelgas son de corta duración y de elevada participación.

**Figura 3. Configuraciones hipotéticas de la actividad huelguística**



Distintas configuraciones de las huelgas corresponden a diferentes fases en el desarrollo económico (Shorter y Tilly, 1971; 1985). Las primeras huelgas industriales solían involucrar a pocos trabajadores porque el tamaño de las empresas era reducido, las plantas estaban muy dispersas y los trabajadores poco organizados. Asimismo, en un sistema de relaciones industriales poco institucionalizado, en el que las organizaciones de trabajadores tienen que luchar todavía por el reconocimiento, y en el que el conflicto se consideraba una prueba de fuerza entre las partes, la duración es prolongada. En cambio, más recientemente, a partir sobretodo de la segunda posguerra, las organizaciones de trabajadores son aceptadas. En consecuencia, las huelgas también son vistas como algo natural, tienden a ser más frecuentes que en las etapas iniciales de la industrialización y a tener una base más amplia, pero son menos ásperas: forma de presión sobre la parte

contraria en la negociación colectiva o de «mostración de fuerza» en el sistema político, más que un arma para destruir al contrario (Bordogna y Provasi, 1991). De esta forma, las huelgas mostrarían a largo plazo una tendencia a la «modernización» pasando de ser acontecimientos a pequeña escala, intensos y esporádicos, a ser a gran escala, planificados y cotidianos (Shorter y Tilly, 1985).

Al mismo tiempo que representa una manera muy intuitiva de comparar la actividad huelguística entre países, regiones, sectores o periodos, la configuración o forma de las huelgas nos permite cuantificar en un índice el volumen total de conflictividad a través del concepto físico de volumen, el cual es el producto de las tres dimensiones: frecuencia, duración y magnitud. Para ello, es necesario modificar la medición de la dimensión «duración» realizada por Shorter y Tilly (duración promedio o mediana), por el estadístico utilizado por Hibbs (1978): Jornadas no trabajadas/Huelguistas (J/H). El índice J/H ya había sido empleado previamente por Spielmans (1944) y como admite el propio autor no mide la duración media de las huelgas, sino «el número de jornadas que correspondería a cada huelguista si todos los trabajadores de un determinado tipo de huelgas hubieran estado parados el mismo tiempo». En otras palabras, como expone Edwards (1987), y se aprecia en el siguiente caso hipotético, el número de jornadas no trabajadas por huelguista no es una medida imparcial de la duración de la huelga media. Considerando la suma de las dos huelgas, J/H es 1,9, mientras que la duración media es de 5,5 días.

**Tabla 7. Comparación entre la duración media de las huelgas y la media de jornadas no trabajadas por participante**

	Huelguistas (H)	Duración	Jornadas no trabajadas (J)
Huelga A	10	10 días	100
Huelga B	90	1 día	90
Total	100	11 días	190

Ha de tenerse en cuenta esta distinción, ya que J/H o «pérdida de tiempo por trabajador implicado» mide el número de jornadas durante las que el «huelguista medio» se suma a una huelga, mientras que la duración media de las huelgas indica el tiempo necesario para resolver el conflicto. Teniendo en cuenta estas consideraciones sobre la «duración» de las huelgas se obtiene la siguiente igualdad:



Volumen huelgas = Frecuencia × Duración × Magnitud

$$\text{Jornadas no trabajadas cada mil asalariados} = \frac{\text{Huelgas}}{\text{Asalariados (cientos de miles)}} \times \frac{\text{Jornadas no trabajadas}}{\text{Huelguistas}} \times \frac{\text{Huelguistas}}{\text{Huelgas}} \quad (\text{centenas})$$

El indicador jornadas no trabajadas por cada mil asalariados tiene una justificación teórica, es el volumen de las tres dimensiones más representativas de las actividad huelguística, y una interpretación intuitiva como índice global del conflicto de trabajo (Hibbs, 1978). Es más, la mayoría de los especialistas han propuesto las jornadas no trabajadas ajustadas por el tamaño de la fuerza laboral como el mejor indicador simple de la actividad huelguística, por delante del número de huelgas o del total de participantes. Además, el uso de este indicador compuesto permite no confundir cambios en la tendencia de la actividad huelguística con cambios en una única dimensión. Por ejemplo, la reducción de la duración de las huelgas pero no del volumen entre las figuras X e Y en la Figura 3.

Por otro lado, la dimensión «magnitud» o tamaño es el resultado de tres factores diferentes (Shorter y Tilly, 1985), lo que dificulta su interpretación:

- a) La proporción de trabajadores de un establecimiento convocado a secundar una huelga que realmente participan en ella interrumpiendo su trabajo, el grado de seguimiento de la huelga. Medido como número de huelguistas por cada cien empleados del establecimiento.
- b) El tamaño del establecimiento en huelga (promedio del número de trabajadores de los centros afectados). Por tanto, el número de trabajadores involucrados en una huelga aumenta a medida que el tamaño promedio de los centros de trabajo se incrementa sin que varíe la proporción de trabajadores que participan habitualmente.
- c) El número de establecimientos involucrados por huelga, el alcance de las huelgas. Incluso si la estructura de las empresas se mantiene estable al igual que la solidaridad entre los trabajadores (seguimiento), el tamaño de la huelga media se incrementará si crece el número de centros de trabajo involucrados en los conflictos.

Magnitud = Seguimiento × Tamaño centros involucrados × Alcance

$$\frac{HUELGUISTAS}{HUELGAS} = \frac{HUELGUISTAS}{TRABJ.CONV.} * \frac{TRAB.CONV.}{CENTROSCONV.} * \frac{CENTROSCONVOC.}{HUELGAS}$$

### c) **Determinantes de la actividad huelguística: método de estimación**

Los determinantes de las huelgas son un aspecto tratado de forma fragmentada en los contados trabajos existentes en la literatura nacional. Así, el trabajo de Jiménez-Martín *et al.* (1996) se centra en los factores explicativos de la existencia de huelgas durante la negociación colectiva. Por otra parte, Marco (2000) se centra en el grado de seguimiento y Esteve *et al.* (2006) y Marco *et al.* (2007) analizan los determinantes de la duración de las huelgas. Todos estos trabajos utilizan una aproximación micro-económica<sup>17</sup> en el estudio empírico de las huelgas, particularmente modelos de información asimétrica (Hayes, 1984), que explican «la posibilidad de observar una huelga en base a divergencias en la información que disponen las partes en conflicto» (Jiménez-Martín *et al.*, 1996: 221). Una aproximación teórica y metodológica totalmente distinta a la que aquí se propone: el análisis de los determinantes «macro-sociales» de la actividad huelguística.

De esta forma, el estudio realizado por Silvestre (2003) sobre los determinantes del número de huelgas y huelguistas durante el periodo 1905-1935 está más próximo a lo que se realiza en esta tesis. No obstante, además del distinto periodo temporal de referencia, otra de las diferencias sustanciales es el método de estimación utilizado. Silvestre (2003) utiliza un modelo de series temporales estimado por mínimos cuadrados ordinarios. Aquí, ante la disponibilidad en la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales de datos por Comunidades Autónomas se opta por elaborar una base de datos mixta de serie temporal y corte transversal constituyendo un panel de datos.

De esta forma, la disponibilidad de datos de series temporales con secciones cruzadas (Comunidades Autónomas) permite el uso de modelos para datos de panel<sup>18</sup>. La principal ventaja de aplicar técnicas de datos de panel es la posibilidad de capturar la heterogeneidad no observada que no se puede detectar ni con estudio de series temporales ni tampoco con los de corte transversal. Por otra parte, la técnica de datos de panel permite disponer de un mayor número de observaciones mejorando la eficiencia de las estimaciones econométricas. Asimismo, los datos de panel incorporan al análisis el hecho de que las unidades de observación (regiones o países) son heterogéneas. La principal desventaja asociada a esta técnica, en este caso en particular, es la construcción del panel de datos

---

<sup>17</sup> Para una completa revisión de las principales teorías económicas sobre las huelgas, véase Kennan (1986) y Jiménez-Martín y Marco (1998).

<sup>18</sup> Para un mayor detalle sobre las distintas técnicas de estimación de datos de panel aplicadas al análisis de la actividad huelguística, véase Owusu-Gyapong (1986).

regional. Se necesitan datos de cada variable explicativa que se quiera introducir en el modelo para todos los años comprendidos en el análisis (1986-2008) y para todas las comunidades autónomas, lo que limita el potencial rango de variables a utilizar.

Por otra parte, de entre las alternativas posibilidades de especificación del modelo, se considera que las variables explicativas afectan por igual a las unidades de corte transversal (regiones) y que éstas se diferencian por características propias de cada una de ellas, recogidas en un término constante diferente para cada sección (región). Es decir, se utiliza un modelo de efectos fijos.

$$y_{it} = X_{it}\beta + \alpha_i + \eta_{it}$$

Donde  $y_{it}$  es el valor de la variable dependiente para la unidad de corte transversal  $i$  en el periodo  $t$ ;  $X_{it}$  es el valor de la variable explicativa  $j$ -ésima para una unidad  $i$  en el periodo  $t$ . El término  $\alpha_i$  recibe el nombre de efecto individual y varía según la región, aunque se mantiene constante en el tiempo. La segunda parte del término de perturbación ( $\eta_{it}$ ) varía de modo no sistemático entre regiones y a lo largo del periodo considerado.

Este mismo modelo será utilizado en el capítulo dedicado al análisis de la actividad huelguística en Europa, cambiando las regiones por países.

### 2.3 Fuentes de información

Las estadísticas de huelgas son la materia prima para el análisis de las tendencias de la actividad huelguística, para realizar comparaciones entre países, regiones o industrias, y para el estudio de los determinantes de las huelgas. Sin embargo, como cualquier otro conjunto de datos no están exentas de inexactitudes e inconsistencias. No obstante, esto no invalida el análisis siempre que se tengan presentes tales limitaciones.

A pesar de los distintos intentos de la OIT por tratar de estandarizar las bases para la recolección y publicación de las estadísticas de huelgas de sus estados miembros<sup>19</sup>, en el apartado anterior ha quedado patente la existencia de diferencias conceptuales y metodológicas en la elaboración de las estadísticas de huelgas a nivel internacional (umbrales mínimos, exclusión de ciertas actividades, organismos encargados de recoger

---

<sup>19</sup> Tercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1926) y, más recientemente, Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993).

información, diferentes formas de cómputo de los participantes, etc.). Estas deficiencias de las estadísticas oficiales han sido largamente tratadas en la literatura sobre las huelgas<sup>20</sup>. Por ello, este apartado se dedica principalmente al análisis de las estadísticas de huelgas en España y a realizar una breve presentación la principal base de datos a nivel internacional (LABORSTA).

### **a) Las estadísticas de huelgas en España**

Si bien no es hasta el año 1986 cuando se inicia la serie actual de datos sobre las huelgas en España, la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales, en este trabajo se recopila información sobre las huelgas acontecidas desde el año 1963. Año posterior a la publicación del Decreto 2354/1962, sobre procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectiva de trabajo, que reconocía por primera vez desde el final de la Guerra Civil la existencia de «conflictos colectivos» o «situaciones colectivas de conflicto». De este modo, se inicia la recogida de información por parte de las instancias gubernativas sobre los conflictos colectivos de trabajo acontecidos.

Para el periodo previo a 1986 se ha recurrido al *Anuario de Estadísticas del Trabajo* elaborado por la OIT, tras contrastar con las fuentes nacionales la información en él publicada. Así, durante el periodo comprendido entre los años 1963 y 1975, la información publicada en el *Anuario* proviene del *Informe sobre Conflictos Colectivos de Trabajo* elaborado por la Secretaría General Técnica, Gabinete de Sociología, del Ministerio de Trabajo. La primera publicación de este *Informe* se realiza en 1966 dando cuenta de los conflictos que habían tenido lugar en los tres años anteriores, de 1963 a 1965. Esta primera entrega hace referencia únicamente al número de conflictos. No es hasta el año 1966 cuando se comienza a publicar el número de participantes y jornadas no trabajadas<sup>21</sup>. Como el propio informe aclara estas cifras sobre participantes y horas pérdidas «se han obtenido por estimación contrastándolas con varias fuentes [...] considerando necesario

---

<sup>20</sup> Para mayor detalle, véase Lyddon (2007a), Shalev (1992), Franzosi (1989), Shalev (1989a) o Walsh (1983).

<sup>21</sup> En realidad, el informe no proporciona las jornadas no trabajadas sino las horas perdidas que se han transformado en jornadas laborales de ocho horas. No obstante, el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* de la OIT proporciona datos sobre el número de participantes y jornadas no trabajadas en los años 1963, 1964 y 1965, que no aparecen en los *Informes sobre Conflictos Colectivos de Trabajo* del Ministerio de Trabajo.

insistir en la absoluta imposibilidad de obtener una cifra exacta de una y otra de las expresiones, por lo que la mensurabilidad absoluta entra en el campo de lo irrealizable»<sup>22</sup>.

Estos informes sobre conflictos colectivos de trabajo se confeccionaban a partir de la información remitida trimestralmente, en un cuestionario elaborado al efecto, por las Delegaciones Provinciales de Trabajo. En consonancia con el estatus jurídico de las huelgas en este periodo, en los informes aparece de forma muy ocasional la palabra huelga, haciendo referencia de forma genérica a conflictos colectivos de trabajo. Para elaborar el informe se tomaban en consideración «no sólo aquel [conflicto] que se manifiesta en una conducta de paro, ya sea total o parcial, sino todo tipo de comportamiento, actitud pasiva, situaciones de tensión o simples protestas, por entender que en tales circunstancias se produce un enfrentamiento y desaparece la relación normal empresario-trabajadores»<sup>23</sup>. En resumen, tanto el número de conflictos como el de participantes no corresponden a las huelgas acontecidas, que han de ser necesariamente inferior en número. Este hecho se confirma en la desagregación de los conflictos por tipo de comportamiento conflictivo que se detalla en los informes. Sin embargo, el número de jornadas no trabajadas hace referencia necesariamente a los paros, léase huelgas. De ahí que las jornadas no trabajadas sea el único dato que coincide en ambas series, el *Informe* del Ministerio de Trabajo y el *Anuario* de la OIT. A pesar de lo hasta aquí mencionado, algunos trabajos —como la serie elaborada por Maluquer y Llonch (2005)<sup>24</sup> y el trabajo Soto (1998) sobre las huelgas en el franquismo— consideran el número total de conflictos colectivos proporcionado por los sucesivos informes del Ministerio de Trabajo como si se tratase de huelgas. De ahí las diferencias entre la serie aquí elaborada y la de los trabajos citados.

Durante el periodo comprendido entre los años 1966 y 1975 existe otra serie estadística sobre conflictos laborales. La confeccionada por la Organización Sindical Española (OSE), esto es, los informes sobre *Conflictos laborales*, elaborados por la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social, que consideraban como «Conflictos Colectivos laborales, en cuanto unidades de detección y registro correspondiente, aquéllos ocurridos en las relaciones de trabajo dentro de las horas laborales», distinguiendo dos tipos de manifestación conflictiva: el paro y la disminución del rendimiento. Por tanto, a diferencia de los informes del

---

<sup>22</sup> Más adelante se analiza la fiabilidad y exactitud de las estadísticas de huelgas en España.

<sup>23</sup> Ministerio de Trabajo (1970): *Informe sobre conflictos de trabajo, 1969*, página 11.

<sup>24</sup> «Conflictividad laboral, 1963-2001», en la obra coordinada por Carreras y Tafunell, *Estadísticas históricas de España (Volumen III)*.

Ministerio de Trabajo, «las meras tensiones no han sido clasificadas ni contabilizadas dentro de la presente estadística, debido a las dificultades insalvables que entraña una matización suficientemente objetiva, respecto de su gravedad. Del mismo modo, tampoco se consideran Conflictos Colectivos laborales los tipos de manifestación que no alteren las relaciones propias del trabajo en su aspecto productivo»<sup>25</sup>. La fuente de información empleada para la elaboración de la documentación sindical eran los cuestionarios que para cada conflicto debían rellenar las delegaciones provinciales. Esta serie, extraída de Molinero e Ysás (1998) —y que había sido empleada previamente por Alonso (1991) pero citando como fuente la CEOE—, será utilizada conjuntamente a la elaborada por el Ministerio y publicada en el *Anuario* de la OIT.

Durante el periodo 1976-1979, la información publicada en el *Anuario* de la OIT coincide con la que Maluquer y Llonch (2005) atribuyen al Ministerio de Trabajo, con la única excepción de las jornadas no trabajadas en el año 1976 (13.593.100 según los autores citados y 12.593.100 según el *Anuario*, esta última cifra es la que reproducen Martínez-Alier y Roca (1988) pero sin hacer referencia a la fuente de información empleada). De igual forma, estos datos coinciden con los utilizados por Alonso (1991) para los años 1977 a 1979 cuya fuente es «Ministerio de Economía y Hacienda, *La negociación colectiva en 1985*, a partir de datos del Ministerio de Trabajo». Para el año 1976 el autor utiliza los registros de la OSE.

Para las anualidades comprendidas entre los años 1980 a 1985, la información publicada en el *Anuario* de la OIT ha sido comparada con la proporcionada por el *Boletín de Estadísticas Laborales* del Ministerio de Trabajo. Durante este periodo no se incluyen datos sobre las jornadas no trabajadas en Cataluña, y no se incluye ningún dato sobre Cataluña entre los años 1983 a 1985. Estas omisiones se han tenido en cuenta a la hora de confeccionar los índices de conflictividad, excluyendo los asalariados de Cataluña cuando así procede. Esta laguna en la información disponible se subsana en parte al disponer de una serie paralela, la elaborada por la CEOE desde 1977 a través de la información proporcionada directamente por las empresas y que le ha sido facilitada al autor por la propia CEOE.

---

<sup>25</sup> Organización Sindical Española. Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social, *Conflictos laborales durante el año 1966*, Madrid, 1967, p. 3. Extraído de Molinero e Ysás (1998: x).

Por último, desde 1986 la fuente de información es la *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales*, elaborada por el actual Ministerio de Trabajo e Inmigración. A partir de 1990 los datos del *Anuario* de la OIT se desvían de los de la EHCP al no diferenciar entre huelgas y cierres patronales. La EHCP proporciona la serie de datos más larga sobre las huelgas en España. Sin embargo, durante el periodo 1986-1989 no incluye datos del País Vasco, hecho que se ha tenido igualmente en cuenta en la elaboración de los índices de conflictividad. No obstante, como se ha señalado en el párrafo previo durante este periodo se cuenta con la serie de la CEOE que sí incluye todo el territorio nacional.

Recapitulando, para el periodo comprendido entre los años 1963 y 2008, en este trabajo, se presentan dos series estadísticas inéditas que servirán de apoyo para el análisis de la evolución de la actividad huelguística en España. Una, la elaborada de manera interrumpida por el Ministerio de Trabajo, publicada en distintos informes y monografías, que es la más asiduamente utilizada en el análisis de la actividad huelguística en España; aunque, como se ha señalado, los datos correspondientes al periodo 1963-1975 no han sido empleados adecuadamente. Otra, la elaborada inicialmente por la OSE desde 1966 y continuada por la CEOE desde 1977, que había sido utilizada por algunos autores en los años noventa y que quedó prácticamente en desuso tras la aparición de la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales del Ministerio de Trabajo. La estadística de la CEOE durante las décadas de los ochenta no padece de las lagunas de la serie del Ministerio, que no contiene información completa para todo el país durante el periodo 1980-1989. No obstante, analizando la serie proporcionada por la CEOE se ha detectado que desde el año 2004 padece de un problema de fiabilidad, al triplicarse súbitamente la duración promedio de las huelgas a la vez que se reduce de forma sustancial su tamaño, sin que en la práctica —ni en la EHCP— se haya detectado un cambio tan abrupto en la configuración de las huelgas.

### **b) La Estadística de Huelgas y Cierres Patronales: validez y fiabilidad**

En el contexto del desarrollo de un proyecto de investigación<sup>26</sup> se ha tenido acceso al *Manual de cumplimentación de la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales*, que

---

<sup>26</sup> Título: La conflictividad laboral en Asturias: un estudio sobre su evolución reciente y sus determinantes principales. Organismo financiador: Dirección General de Trabajo del Gobierno del Principado de Asturias. Investigadores principales: Francisco Javier Mato Díaz y Begoña Cueto Iglesias. Otros Investigadores: David Luque Balbona.

especifica a los encargados de realizar el seguimiento de las huelgas cómo se debe hacer éste, así como a los documentos normalizados que se utilizan para realizarlo. Además, se ha podido observar el procedimiento *en vivo* y consultar los expedientes individualizados de seguimiento. Por tanto, en base a la documentación consultada y a la observación directa, en las siguientes páginas se detalla la metodología de elaboración de la EHCP para posteriormente analizar su validez, esto es, ¿mide realmente lo que pretende medir?, y su fiabilidad.

Para comenzar, es necesario señalar que la EHCP es una estadística de registro administrativo que ofrece información sobre los aspectos cuantitativos más relevantes de la actividad huelguística y que se publica anualmente de forma ininterrumpida desde 1986. De manera escueta, el procedimiento de elaboración de la estadística se puede resumir de la siguiente forma. El procedimiento se inicia cuando los promotores de una huelga, dando cumplimiento a una obligación legal, comunican a la autoridad laboral competente, así como a la empresa, la convocatoria de la misma con una antelación con carácter general de cinco días al inicio, especificando la fecha de comienzo, la duración, el ámbito de la convocatoria, los motivos y los objetivos. A partir de esta comunicación la autoridad laboral realiza el seguimiento de la huelga. Este seguimiento se realiza a nivel regional y, mensualmente, se cumplimenta un cuestionario sobre las huelgas acontecidas durante el mes, que se remite posteriormente a la Subdirección General de Estadísticas del MTIN, encargada de elaborar con periodicidad anual la EHCP.

Entrando en un mayor detalle en lo que respecta a los aspectos metodológicos, según el Manual de Cumplimentación de las Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (1986), en adelante Manual, la huelga se define como «cesación de la prestación de servicios por los trabajadores» y el cierre patronal, como «cierre del centro de trabajo por el empresario», pudiendo entenderse por huelga o cierre patronal, la interrupción temporal del trabajo por decisión de una de las dos partes (trabajadores o empresarios) sin que medie, normalmente, la conformidad de la otra parte. Por tanto, en principio la distinción entre huelga y cierre patronal es suficientemente nítida y no debe plantear problema alguno; así, aquellos conflictos en los que existieran establecimientos autónomos (taxistas, transporte escolar, etc.) cuando éstos fueran la gran mayoría, se considerarán como cierres patronales.

En la EHCP se registran todas las huelgas, exista o no constancia administrativa de su iniciación, excepto las siguientes:



- a) Las que no implican pérdida de jornadas no trabajadas, por ejemplo las huelgas de celo.
- b) Las que se refieren a actividades convencionalmente «no productivas»: huelgas de estudiantes, de consumidores, etc.
- c) Las que afecten a colectivos sin derecho a huelga: militares y de las Fuerzas de Seguridad del Estado.
- d) Las que tengan una duración igual o inferior a una hora, pues por su reducido tiempo de desarrollo se eliminan del cómputo, salvo que las interrupciones laborales (sean en días alternos o continuados) supongan una acumulación de tiempo superior a una hora.

La unidad básica a efectos de cómputo de un conflicto dado es la «huelga-provincia-mes», esto es:

- i) «huelga-provincia»: Las huelgas pueden afectar a más de una provincia simultáneamente. Por tanto, cada provincia afectada cumplimentará una parte de su correspondiente cuestionario, que reflejará la incidencia de esa huelga en la correspondiente provincia. Si se quiere conocer la incidencia total de la huelga en las provincias afectadas, habrá que agregar los datos correspondientes a cada una de ellas, es decir, de cada cuestionario. En los demás casos (casos puros), es decir, conflictos de ámbito provincial, corresponderá a la respectiva unidad provincial la cumplimentación de la totalidad del cuestionario.
- ii) «mes»: la incorporación del término mes, en la expresión «huelga-provincia-mes» implica que cada mes se debe cumplimentar un cuestionario para cada huelga que en esa provincia haya tenido incidencia en dicho mes, aunque se haya iniciado en meses anteriores. Los datos de establecimientos, trabajadores y jornadas perdidas, etc. sólo deben comprender los del mes a que se refiere la cumplimentación del cuestionario. Por tanto, para conocer la incidencia total de una huelga cuyos efectos se distribuyen a lo largo de varios meses habrá que agregar cada una de los cuestionarios «huelga-provincia-mes» que hagan referencia a la huelga.

En todo caso, aunque una huelga que afecte a más de una provincia y/o que prolongue sus efectos durante más de un mes se registre en varios cuestionarios (uno por provincia y mes), en la elaboración de las estadísticas oficiales se computa como un único conflicto.

Este modo de registrar las huelgas, «huelga-provincia-mes», permite desagregar los efectos de las huelgas a nivel provincial y mensual.

Respecto a las fuentes de información de las que servirse para la obtención de los datos a consignar en el cuestionario, el Manual establece lo siguiente: «los canales a utilizar son las jefaturas de personal de las empresas (departamentos de recursos humanos), comités de empresa o delegados de personal, organizaciones sindicales y empresariales, etc.». De esta forma, el procedimiento habitual que se sigue es el siguiente: una vez recibida la comunicación de la convocatoria de una huelga, el funcionario responsable del seguimiento de las huelgas se pone en contacto con la empresa en la que se convoca la huelga para que le proporcione la información básica necesaria para realizar el posterior seguimiento (número de trabajadores, actividad que desarrolla, etc.) y formaliza un expediente individualizado de seguimiento del conflicto. Llegada la fecha de inicio de la huelga, el funcionario se pone de nuevo en contacto con la empresa en cuestión para que le informe puntualmente de la incidencia de la misma, dejando constancia por escrito en el expediente correspondiente. Esta acción se repite diariamente hasta que finaliza la huelga, dado que la participación no suele ser constante durante el transcurso de la misma. Una vez finalizada la huelga se hace recuento de los participantes —se toma como referencia la jornada de mayor incidencia— y de las jornadas no trabajadas, se suman los participantes de cada jornada de huelga, suponiendo que todos son trabajadores a tiempo completo.

Respecto a la información publicada la EHCP ofrece información, como la propia estadística expone en su apartado de presentación, sobre los aspectos cuantitativos más importantes de la conflictividad laboral, completando a la que se incorpora en el Boletín de Estadísticas Laborales, de periodicidad mensual, y en el Anuario de Estadísticas Laborales y Sociales. La información proporcionada por la EHCP se estructura en dos bloques:

El primer bloque de información, «conflictos desarrollados durante el año», se estructura en trece tablas en las que se muestra información sobre las huelgas celebradas, los centros de trabajos convocados e implicados, trabajadores participantes y jornadas no trabajadas según múltiples criterios: ámbito territorial, sectorial y institucional; por tipo de convenio, por sector y rama de actividad; por motivación; organización convocantes; según periodo de iniciación y terminación; según forma de terminación y resultados y por diversos indicadores de incidencia (número de participantes, número de jornadas no trabajadas, días

de duración y centros implicados). Además, incluye las principales características de los cierres patronales desarrollados.

El segundo bloque, «repercusión territorial de los conflictos», se estructura en cuatro tablas en las que se muestra la incidencia de las huelgas en las distintas comunidades autónomas y provincias según: sector y rama de actividad; ámbito territorial y sectorial; tipo de convenio y otras características relevantes (trabajadores participantes, jornadas no trabajadas; días de duración y motivación).

Además de la información relativa al número de huelgas, la EHCP ofrece también datos referentes a las siguientes variables:

- a) Centros de trabajo convocados y sus correspondientes plantillas. Se refiere a los centros de trabajo que pertenecen al ámbito de convocatoria de la huelga y que, por tanto, podrían participar en la misma si ésta tuviera una aceptación total.
- b) Centros de trabajo implicados y sus correspondientes plantillas. Se refiere al número de centros que han secundado la convocatoria de huelga y al número de trabajadores de esos centros, con independencia de la intensidad y duración con que se haya desarrollado la huelga en cada uno de ellos.
- c) Trabajadores participantes<sup>27</sup>. Son los trabajadores de los centros implicados en la huelga que efectivamente participaron en la misma suspendiendo voluntariamente su trabajo, ya sea durante todo el tiempo de duración de la huelga o en una parte del mismo. Como referencia absoluta se fija como número total de trabajadores en huelga, aquél día en que hubo una mayor incidencia de involucrados en el conflicto.
- d) Jornadas no trabajadas por parte de los trabajadores participantes en las huelgas. Se calcula, en los casos de huelgas de días completos y con participación constante, multiplicando el total de trabajadores participantes por el número de días laborables de duración del conflicto; en los otros casos, se tiene en cuenta para dicho cálculo la parte de jornada no trabajada y la participación media de los trabajadores.

---

<sup>27</sup> Una precisión importante a tener en cuenta es que el tipo de trabajadores a registrar es distinto en el caso de tratarse de huelgas de empresa (o de centro de trabajo) o huelgas de ámbito superior (de sector o general); mientras que en el primer caso sólo se tendrá en cuenta a los asalariados, en las segundas se incluirá también a los no asalariados. Según el Manual de Complimentación de la Estadísticas de Huelgas y Cierres Patronales, la razón para proceder de esta forma está en «las dificultades insalvables de carácter práctico para poder distinguir ambos colectivos, en las huelgas de ámbito superior a la empresa, en las fuentes de información existentes (ficheros de la Seguridad Social, Encuesta de Población Activa, etc.)».

e) Días de duración de la huelga. Se obtienen sumando el número de días en los que aquélla ha tenido incidencia, es decir, desde que se ha iniciado hasta que la reincorporación al trabajo sea total y haya finalizado el conflicto en todos los centros de trabajo implicados en el mismo.

En cuanto al ámbito territorial de las huelgas, se diferencian los siguientes: municipal, comarcal, provincial, autonómico y nacional. Se entiende por huelga municipal, comarcal o provincial aquella que no supera, respectivamente, cada uno de los citados ámbitos territoriales; se considera autonómica aquella huelga que afecta a varias o a todas las provincias de una misma comunidad autónoma; se considera nacional cuando afecta a provincias de comunidades autónomas distintas.

Por lo que respecta al ámbito sectorial, se diferencian los siguientes tipos de huelgas: de uno o varios centros de una empresa, de todos los centros de una empresa, del conjunto de empresas de un grupo, de sector y general. Se entiende por huelga de sector aquélla que tiene incidencia en una sola actividad económica cualquiera que sea el ámbito territorial de la huelga; se entiende por huelga general aquélla de cualquier ámbito territorial cuya incidencia afecta a más de una actividad económica. A este respecto cabe destacar la confusión existente en los medios de comunicación y en la población en general en la utilización del término huelga general. Por un lado, se suele identificar el término de huelga general únicamente con las huelgas generales de ámbito nacional, cuando son mucho más habituales en ámbitos territoriales más reducidos como los municipios o regiones. Por otro, en determinadas ocasiones se trata de equipar una huelga general con un paro total, cuando éste último hace referencia al seguimiento de la convocatoria y nada tienen que ver con su ámbito territorial

Respecto a la validez y a la fiabilidad de la EHCP se siguen los criterios establecidos por Shalev (1989b). Así, en cuanto a la validez (¿miden lo que realmente pretenden medir?) se toman en consideración tres criterios: exhaustividad, representatividad y homogeneidad. La *exhaustividad* hace referencia a si los datos sobre huelgas abarcan todas las situaciones en que se produzcan. La respuesta, como en el resto de países, es no. No obstante, en España la exhaustividad de los registros de huelgas es elevada en la medida en que el umbral mínimo establecido para el registro de las huelgas es bajo –una hora de duración- y la regulación jurídica de la huelga exige una notificación previa tanto al empresario como a la autoridad laboral. Así, todas las huelgas que siguen el procedimiento legal y con una

duración superior a una hora quedan registradas. El problema surge en aquellas huelgas que se producen sin el cumplimiento del preaviso y la notificación, las cuales son detectadas, en su caso, a través de los periódicos y canales informales y, por lo tanto, su registro queda limitado por los recursos dedicados al seguimiento. En definitiva, el criterio de exhaustividad no implica un error muy importante en el caso español en cuanto al número de huelgas se refiere, dado que mayoritariamente la convocatoria de huelga se desarrolla dentro de procedimiento legalmente previsto y es notificada directamente a la autoridad que realiza el seguimiento de las mismas. Por el contrario, este problema de exhaustividad es mayor en cuanto al número de participantes y jornadas no trabajadas, sobre todo en las huelgas que superan el ámbito de la empresa, en la medida en que los registros en caso de huelgas de ámbito sectorial o general se obtienen por estimación ante la imposibilidad material de realizar un seguimiento personalizado en cada centro de trabajo afectado por la huelga.

El segundo requisito de validez es la *representatividad* de los registros. En otras palabras, la probabilidad de omisión ¿está sometida a influencias fortuitas o sistemáticas? Ya se ha mencionado anteriormente que las distorsiones sistemáticas, como el establecimiento de un umbral mínimo para el registro o la exclusión de ciertas actividades, suponen una perturbación importante de los registros. Otra fuente de sesgo interno son los distintos dispositivos de registros de las huelgas que rigen entre empresas o sectores de actividad. Por ejemplo, es frecuente que las empresas de titularidad pública y/o altamente centralizadas lleven a cabo sus propios registros exhaustivos de huelgas y los remitan directamente a la autoridad laboral. Precisamente, alguna de estas actividades, como en el caso particular de Asturias la empresa pública de minería HUNOSA, presentan una desorbitada propensión a la huelga, aunque de ningún modo se puede atribuir a lo riguroso de su sistema de registro. No obstante, aunque no es posible cuantificar su efecto en las diferencias intersectoriales, este sesgo de representatividad es esperable que sea constante y no influya de forma determinante en la evolución de la actividad huelguística.

El tercer y último criterio de validez es el de *homogeneidad*, es decir, el grado de equivalencia de las observaciones individuales. Aparte de la considerable variación de momentos, lugares, motivaciones y significados para los actores, también existen diferencias obvias de tipo cuantitativo que se refieren a la configuración de la huelga (participantes y duración). En el supuesto extremo: ¿En qué medida una huelga de seis trabajadores de un solo centro de trabajo equivale a una huelga general de ámbito

nacional? Conceptualmente ambas huelgas poseen cierta equivalencia. En este sentido dos huelgas son más que una, pero las diferencias de tamaño y duración nos impiden decir cuánto más. No obstante, este problema se resuelve en la medida en que la EHCP presenta, además de información sobre participantes, jornadas no trabajadas, una amplia desagregación de los datos que permite identificar huelgas de gran calado que pueden influir de forma significativa en la evolución a nivel agregado.

Finalmente, una vez repasados los criterios de validez, se pasa analizar de forma breve la fiabilidad de la EHCP. Esto es, el instrumento de medida funciona igual en ocasiones distintas. Operativamente la respuesta es afirmativa, en la medida en que desde se primera publicación en 1986 no se ha producido ninguna modificación de los criterios de registro. Por tanto, suponiendo constantes los efectos perturbadores de la exhaustividad y representatividad se pueden considerar fiables las series sobre el número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas de la EHCP. Además, como se ha mencionado, la exhaustividad de la EHCP se puede considerar elevada en términos comparados a nivel internacional, al menos en cuanto al número de huelgas se refiere, al mediar una notificación previa obligatoria a la autoridad laboral responsable de su seguimiento estadístico.

### **c) Las estadísticas de huelgas a nivel internacional: LABORSTA**

En el apartado dedicado a la medición de la actividad huelguística se ha dejado constancia de importantes diferencias en los métodos de registro de la actividad huelguística entre países, lo cual supone un problema para las comparaciones internacionales. No obstante, aunque no es posible una comparación exacta, los estudios comparados permiten conocer los niveles relativos de actividad huelguística de los distintos países y, en la medida en que los problemas de fiabilidad (modificación de los criterios de recogida de información) son menores que los de exactitud, analizar los cambios experimentados a lo largo del tiempo.

La fuente de información más completa y comprensible, y por ello la más utilizada, para realizar comparaciones internacionales es la base de datos de la OIT, LABORSTA, que contiene series anuales sobre el número de huelgas y cierres patronales, participantes y jornadas no trabajadas referidas a casi cien países<sup>28</sup>. Datos sobre huelgas y cierres

---

<sup>28</sup> Más concretamente, en 2002 contenía información del número de huelgas y cierres patronales para 91 países, participantes para 87 y jornada son trabajadas para 83 (Chernyshev, 2003).

patronales han sido publicados en el *Anuario de Estadísticas Laborales* de la OIT desde su primera edición (1935), en LABORSTA<sup>29</sup> se puede acceder a las series desde el año 1969.

Además, la base de datos, en su apartado *fuentes y métodos*, proporciona descripciones metodológicas, publicadas en la edición de 1993 del *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, de las estadísticas nacionales sobre huelgas y cierres patronales. Este apartado resulta especialmente útil para abordar el análisis comparado de la actividad huelguística dado que proporciona información de base sobre las fuentes y métodos de las estadísticas de cada país que pone de manifiesto las diferencias que se dan entre las series nacionales en cuanto a su alcance, definiciones, métodos de medición y recopilación de datos, período de referencia, lo que ayuda enormemente la evaluación de su comparabilidad. Estas descripciones tienen la misma forma de presentación para cada país, con diez rúbricas estándar para sus diferentes características, lo que facilita la comparación entre ellas. No obstante, es necesario actuar con cierta cautela dado que se trata de una edición de 1993 y algunos países han modificado su criterio de forma reciente<sup>30</sup>. Finalmente, es importante señalar que la información proporcionada por la OIT se refiere conjuntamente a huelgas y cierres patronales sin realizar distinción alguna entre ambos.

## 2.4 Discusión y aportaciones

En este capítulo se han abordado los principales aspectos conceptuales y metodológicos que constituyen herramientas necesarias para abordar con éxito el análisis empírico de las huelgas. En este trabajo se ha optado por una metodología eminentemente cuantitativa: analizar la evolución de la actividad huelguística y sus determinantes en base a las estadísticas disponibles, lo cual no implica que el análisis se limite a una simple enumeración de las huelgas acontecidas.

Independientemente de la aproximación teórica a las huelgas, en el estudio de su evolución temporal es necesario tomar en consideración los tres componentes principales de la actividad huelguística: el número de huelgas, el número de participantes y el de jornadas no trabajadas. A pesar que el número de jornadas no trabajadas —ajustado por el número de trabajadores— es considerado el indicador más robusto para realizar comparaciones

---

<sup>29</sup> Disponible en línea [<http://laborsta.ilo.org>].

<sup>30</sup> Por ejemplo, Dinamarca lo hizo en el año 1996.

internacionales o para medir el impacto de las huelgas, en esta investigación se considera que el número de huelgas es el indicador más consistente por varias razones.

Por un lado, el número de participantes y jornadas no trabajadas se ve ocasionalmente perturbado por un número muy reducido de eventos extraordinarios, ya sea por su tamaño o duración, caso de las huelgas sectoriales o generales de ámbito nacional, lo que puede llevar a interpretaciones erróneas sobre la evolución de la actividad huelguística. Por otro lado, a nivel interpretativo «cuanto más amplia es la medición más ambigua» (Shalev, 1989b: 455). De esta forma, si se detecta un aumento de las jornadas no trabajadas, ¿a qué es debido? Será porque las huelgas son más frecuentes, más extensas (tamaño) o más intensas (más prolongadas). Por lo tanto, el volumen de huelgas (jornadas no trabajadas) es difícil de interpretar. Por último, el número de huelgas es el índice más sensible al clima de las relaciones laborales y a la situación política y económica.

Sin embargo, lo más adecuado es utilizar los distintos indicadores simultáneamente para captar la multidimensionalidad de las huelgas. Multidimensionalidad que en este estudio se reproduce en la «forma de la huelgas», lo que permite tener una visión más detallada de la evolución de la actividad huelguística que la mera observación de las series huelgas, participantes y jornadas no trabajadas. No obstante, a la hora de estudiar los determinantes el análisis se centrará en la propensión a la huelga (frecuencia de las huelgas) debido a la inmediatez de su interpretación.

Respecto a los datos que se van a usar en el análisis empírico, se ha realizado una amplia descripción de las distintas publicaciones y fuentes empleadas para, una vez depurados los registros, construir las distintas series de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas. El uso de dos series paralelas: la primera, la oficial, elaborada por el Ministerio de Trabajo y la segunda la que resulta de la integración de las series de la OSE y de la CEOE, permite corregir en parte la inexactitud de las estadísticas y cubrir las lagunas de información de la serie del Ministerio —la más utilizada en los estudios nacionales— durante la década de los ochenta.

En cuanto a las estadísticas de huelgas a nivel internacional se han destacado las importantes diferencias metodológicas en la elaboración de las estadísticas nacionales, referencia obligada en cualquier análisis comparado y aspecto ampliamente tratado en la literatura. No obstante, introducir el supuesto de que el error de medición en cada país es constante permite comparar tendencias; aunque la comparación directa de los niveles de conflictividad se debe de realizar con conocimiento de su inexactitud.



## **CAPÍTULO III.**

# **LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA EN PERSPECTIVA COMPARADA: FORMAS Y DETERMINANTES DE LAS HUELGAS EN EUROPA**

En este capítulo se aborda el análisis comparado de la actividad huelguística en el marco europeo. El periodo de análisis se limita a las últimas tres décadas con el fin de analizar las pautas más recientes en la manifestación del conflicto industrial una vez superado el «resurgimiento del conflicto de clases en Europa occidental» (Crouch y Pizzorno, 1989; 1991) de finales de los años sesenta y de los turbulentos setenta y el retorno de un nuevo periodo de «paz laboral» desde la década de los ochenta (Shalev, 1992). Este marco temporal presenta, al menos, dos ventajas: por un lado, al no tomar como referencia los elevados niveles de conflictividad alcanzados durante la última oleada de huelgas, se evita el riesgo de sobrestimar la reducción de la actividad huelguística experimentada en las últimas décadas; y por otro, permite contrastar si las principales teorías sobre las huelgas desarrolladas en las décadas de los sesenta y setenta pueden explicar la evolución de la

actividad huelguística en Europa durante las décadas de los ochenta, los noventa y la primera el siglo veintiuno.

La selección de los países analizados viene determinada por la disponibilidad de series de datos para casi todo el periodo (1980 hasta la actualidad)<sup>31</sup>. No obstante, países de pequeño tamaño como Luxemburgo o Islandia han sido excluidos. En el caso de Grecia su exclusión se basa en la no disponibilidad de datos desde 1998. Los registros de los distintos países han sido recopilados del *Anuario de Estadísticas del Trabajo* de la OIT.

En los últimos años se han publicado varios trabajos sobre la actividad huelguística a nivel europeo e internacional que coinciden en destacar dos características principales: sustanciales diferencias entre países en niveles de conflictividad y descenso generalizado de la actividad huelguística durante los años ochenta y noventa (Bordogna y Cella, 2002; EIRO, 2005a; Piazza, 2005; Scheuer, 2006; Gall y Allsop, 2007; van der Veldel *et al.*, 2007 y Hale, 2008). No obstante, estos y otros trabajos se centran principalmente en el volumen de huelgas (jornadas no trabajadas cada mil trabajadores).

La aportación de este capítulo es profundizar en el estudio de la actividad huelguística a través del análisis de las pautas de manifestación del conflicto, esto es, la «forma de las huelgas». De este modo, se puede llegar a conocer con mayor detalle la evolución de la actividad huelguística. En concreto, a qué se debe el descenso de la actividad huelguística: ¿se producen menos huelgas?, ¿ha disminuido su tamaño?, ¿se ha reducida su duración?, ¿qué dimensión ha tenido mayor influencia? En su caso, una vez identificada la dimensión, o dimensiones, de la actividad huelguística que más han influido en el descenso de los niveles de actividad huelguística en Europa durante las últimas tres décadas, se tratará de identificar sus determinantes a través del análisis econométrico.

En síntesis, las preguntas principales a las que se tratará de dar respuesta en este capítulo son: ¿Qué dimensiones de la actividad huelguística han contribuido en mayor medida al descenso acusado de los niveles de conflictividad en Europa desde los ochenta? ¿Qué variables han ejercido mayor influencia en este descenso? ¿Pueden las teorías introducidas en los años sesenta y setenta explicar la evolución reciente de la actividad huelguística? Asimismo, de manera complementaria, el estudio comparado permitirá identificar algunas

---

<sup>31</sup> El año 2008 era la última anualidad con datos publicados en la mayoría de los países en el momento de dar por concluida la redacción definitiva de esta capítulo.

de los factores que subyacen en los elevados niveles de conflictividad registrados en España y contrastar la hipótesis formulada en perspectiva comparada.

En cuanto a la estructura, el capítulo se inicia con un breve panorama de la evolución experimentada por la actividad huelguística desde mediados del siglo veinte hasta la década de los ochenta. Para lo que se recurre a los trabajos más representativos de las distintas fases por las que han transcurrido las huelgas durante ese periodo. Posteriormente, tras una breve caracterización de la actividad huelguística en Europa desde la década de los ochenta, se desarrolla un análisis de las pautas de conflictividad de los distintos países y se propone una agrupación de los mismos que sea coherente con las pautas encontradas. A continuación, se sintetizan las principales tendencias registradas en la evolución de las distintas dimensiones de la actividad huelguística. Finalmente, se realiza un repaso de las variables, tanto económicas, institucionales como políticas, que según los distintos modelos teóricos mayor influencia ejercen sobre la actividad huelguística, que posteriormente serán utilizadas en la estimación de un modelo econométrico para tratar de explicar las diferencias entre países en la propensión a la huelga. El capítulo se cierra con un apartado de discusión y aportaciones.

### **3.1 Antecedentes: la actividad huelguística desde la década de los cincuenta**

El hecho de que en la mayoría de los países occidentales la actividad huelguística esté en un bajo nivel en términos históricos, y lo lleva estando durante algunos años, ha llevado a muchos expertos a especular sobre si se trata de una tendencia irreversible. Una discusión similar tuvo lugar hace ya medio siglo (van der Velden, 2007: 12).

En 1960 Ross y Hartman publicaban una de las obras clásicas de la literatura sobre huelgas —duramente criticada años más tarde— con el fin manifiesto de «explicar el declive general de la actividad huelguística en la mayoría de los países industrializados» (Ross y Hartman, 1960: 42). En su estudio, desde una perspectiva histórica (1900-1956) y comparada (15 países), los autores señalan tres razones principales por las que las huelgas habían «pasado de moda». Primero, los empleadores habían desarrollado políticas más sofisticadas y una organización más efectiva. Segundo, el Estado juega un papel más destacado como empleador, planificador económico, proveedor de beneficios y supervisor de las relaciones industriales. Tercero, en muchos países —aunque no en Estados

Unidos— el movimiento obrero había renunciado al uso de la huelga a favor de un mayor esfuerzo político.

De manera más concreta, respecto a los cambios acontecidos en las políticas de gestión y de organización empresarial, los autores ponen como ejemplo el nuevo enfoque de «relaciones humanas» originario de Estados Unidos que propugna la existencia de una correlación positiva entre el grado de moral, satisfacción laboral y lealtad, por un lado, y eficiencia de la empresa por el otro. Asimismo, los autores apuntan un cambio de actitud de los empleadores hacia los sindicatos, «antes considerados como subversivos e insurrectos, los sindicatos son ahora aceptados como una parte permanente, y quizás incluso bien acogida, de la empresa», una vez que las aspiraciones revolucionarias procesadas por algunos sindicatos habían desaparecido (Ibíd.: 46).

En cuanto al papel del Estado, una vez superada la política del *laissez-faire* la intervención más activa de los gobiernos en la economía, como «empleadores y planificadores», y en las relaciones laborales, como «protectores de los trabajadores y supervisores», habría influido en la menguante propensión a la huelga. Los autores realizan especial énfasis en la legislación laboral y los servicios de conciliación y arbitraje como medidas de institucionalización del conflicto.

Por último, Ross y Hartman apuntan que la experiencia acumulada por los sindicatos había hecho que la ideología respecto al conflicto industrial cambiase. Los sindicatos se dieron cuenta que, a través de la acción política, los trabajadores tienen la oportunidad de lograr sus objetivos sin necesidad de sacrificar sus ingresos. Los autores señalan que, claramente, «los instrumentos del Estado» (política fiscal, gasto público, programas de seguridad social) son más poderosos que «la maquinaria de la negociación colectiva» para lograr la redistribución de la renta (Ibíd.: 58).

En conclusión, los cambios en la política empresarial, las técnicas de resolución de conflictos, las nuevas funciones del Estado y los programas de los sindicatos se habían combinado en un contexto de relativa estabilidad en la afiliación sindical reduciendo el nivel de actividad huelguística.

A finales de la década de los sesenta, Europa occidental llegó al final del «periodo de posguerra». Etapa durante la cual todos los países habían abordado un periodo de reestructuración económica en que «la tecnología (fomentada inicialmente por la guerra), las políticas económicas keynesianas y las modificaciones importante del sistema de

comercio daban un soplo de vida a un capitalismo reformado». El crecimiento económico, «basado en el consumo masivo, proporcionaba constantes horizontes de expansión que reducían la intensidad de los conflictos en materia de distribución». La facilidad con que se había logrado este crecimiento no podía durar indefinidamente y, en distintos momentos en los diferentes países, pero sobre todo desde mediada la década de 1960 en adelante, su búsqueda exigió restricciones internas y presiones de diversos tipos. Cuando el crecimiento empezó a decaer, los conflictos en materia de distribución adquirieron una intensidad para entonces poco común (Crouch y Pizzorno, 1991: 11).

De esta forma, el «resurgimiento del conflicto de clases en Europa occidental» (Crouch y Pizzorno, 1989; 1991) a finales de la década de los sesenta mostró por la fuerza de los hechos que los argumentos de Ross y Hartman (1960) sobre la «desaparición de las huelgas» eran erróneos. Shalev (1989a) atribuye el error en la predicción de Ross y Hartman a su concepción evolutiva lineal del desarrollo a largo plazo del conflicto industrial, destacando sólo el elemento evolutivo y prescindiendo de los elementos dinámicos y repetitivos de toda tendencia histórica. Así, en términos puramente cuantitativos, la reaparición del conflicto en numerosos países no fue más que eso, la recurrencia de tendencias anteriores. En muchos casos, la búsqueda de subperiodos coherentes al analizar las tendencias del periodo 1950-1973 sugiere que la historia se había repetido: «que con el fin de la era de paz social que se produjo a finales de los años cincuenta hemos vuelto a niveles de conflicto que caracterizaron la época anterior tan turbulenta que siguió a la segunda guerra mundial» (Ibíd.: 30).

Por otra parte, en la base de la errónea predicción de Ross y Hartman no está sólo el hecho coyuntural de dar un peso excesivo a las tendencias del último periodo considerado (1948-1956). También subyace un error de carácter metodológico, ligado al tipo de indicadores que guían el análisis (Bordogna y Provasi, 1991). Ross y Hartman después de haber elaborado seis indicadores sólo utilizan dos: a) trabajadores implicados como proporción de los trabajadores afiliados a sindicatos (*membership involvement*) y b) duración de las huelgas (jornadas no trabajadas por huelguista). Respecto al primero, su interpretación es ambigua, no está claro si indica propensión a la huelga o a la participación y, en cualquier caso, sobrestima la participación en aquellos casos en la que la afiliación es baja. En cuanto al segundo indicador, la reducción de la duración de los conflictos no implica

necesariamente una reducción de los niveles de conflictividad, como se ha visto en el capítulo 2, puede deberse a un cambio en la forma de las huelgas.

Por lo tanto, a finales de la década de 1960 se produjo una notable —aunque no sin precedente— intensificación y extensión de los conflictos laborales que invadieron en oleada a todo el mundo capitalista. El rasgo característico de esta nueva ola de conflictos fue haber convertido la huelga en una experiencia cada vez más frecuente para una proporción cada vez más amplia de la población trabajadora. De esta forma, la experiencia de la huelga se extendió a segmentos de la clase trabajadora que antes eran inmunes al conflicto colectivo manifiesto (Shalev, 1989a).

El surgimiento de la militancia en el sector público ha constituido una de las características más notables de esos años (Hyman, 1991). Otra característica destacada fue que el renacimiento de la confrontación se mostró especialmente acusado a nivel de empresa, consecuencia de una «institucionalización insuficiente al nivel más bajo, el de la empresa», el eslabón más débil del sistema (Dubois, 1991: 27). Así, las huelgas de 1968-70 constituyeron una oleada de confrontación a nivel de fábrica, sobre las que los órganos sindicales apenas ejercieron control alguno. El resurgimiento del conflicto laboral de finales de los sesenta y principios de los setenta creó «las condiciones objetivas para avanzar en la institucionalización del conflicto, atenuando la debilidad de los sistemas de relaciones laborales a nivel de empresa» (Ibíd.: 66). Los sindicatos alcanzaron mayor reconocimiento dentro de la empresa y «las estructuras tradicionales de cooperación gerencia-fuerza de trabajo» como los comités de empresa se vieron reforzados con nuevas funciones.

Para Soskice (1991) la mayor parte de los conflictos en Europa fueron generados por las políticas anti-inflacionistas de los gobiernos, que intentaban revertir, o al menos detener, la espiral inflacionista que se inició a finales de los sesenta. Ciertos sectores de trabajadores de «cuello blanco» y los empleados públicos se sintieron especialmente perjudicados por estas políticas. De igual forma, el autor considera importante la respuesta de los empresarios, en forma de intensificación del trabajo, al descenso de la tasa de beneficios.

Enlazando con el periodo más reciente, los títulos de los trabajos más destacados vuelven a dar un giro de ciento ochenta grados al registrarse una tendencia general de descenso acusado de la actividad huelguística durante la década de los ochenta. Así, Shalev (1992) —no sin cierta ironía— titula uno de sus trabajos más destacados «El resurgimiento de la paz laboral» y Edwards y Hyman (1994) escriben «Huelgas y conflicto industrial: ¿paz en Europa?».

Shalev (1992) atribuye este nuevo cambio de tendencia a tres factores principales. En primer lugar, al cambio en la composición ocupacional, sectorial y social de la fuerza de trabajo que ha actuado de un modo perjudicial en la organización y coordinación de los sindicatos. En segundo lugar, las desfavorables condiciones económicas junto a estrategias agresivas de los gobiernos en la gestión macroeconómica que han debilitado la capacidad de negociación de los trabajadores. Por último, un vigoroso esfuerzo de los empleadores para recuperar la iniciativa e imponer un nuevo esquema de relaciones laborales a nivel de empresa.

Por su parte, Edwards y Hyman (1994: 274) destacan dos cambios cualitativos en el desarrollo del conflicto laboral durante la década de los ochenta. Por un lado, a nivel de empresa, «el desarrollo de formas de microcorporatismo»: como consecuencia de la intensificación de las presiones competitivas, dirección y sindicatos han reconocido el interés común de contener el conflicto con el fin de garantizar la supervivencia de la empresa. Por otro lado, a nivel de sector las demandas laborales han asumido un papel primordialmente defensivo ante la reorganización y reestructuración de las empresas.

### **3.2 La actividad huelguística en Europa desde la década de los ochenta: pautas y evolución**

De forma previa al inicio del análisis, es preciso recordar que al realizar comparaciones internacionales es necesario tener presente los conocidos problemas de comparabilidad entre las estadísticas nacionales. Por ello, en la Tabla 8 se recogen los umbrales y la cobertura de las estadísticas oficiales en los países analizados. En la sección correspondiente a cada país se comentaran, en su caso, con cierto detalle las principales limitaciones de sus estadísticas.

**Tabla 8. Comparación de la cobertura de las estadísticas sobre actividad huelguística de los países analizados**

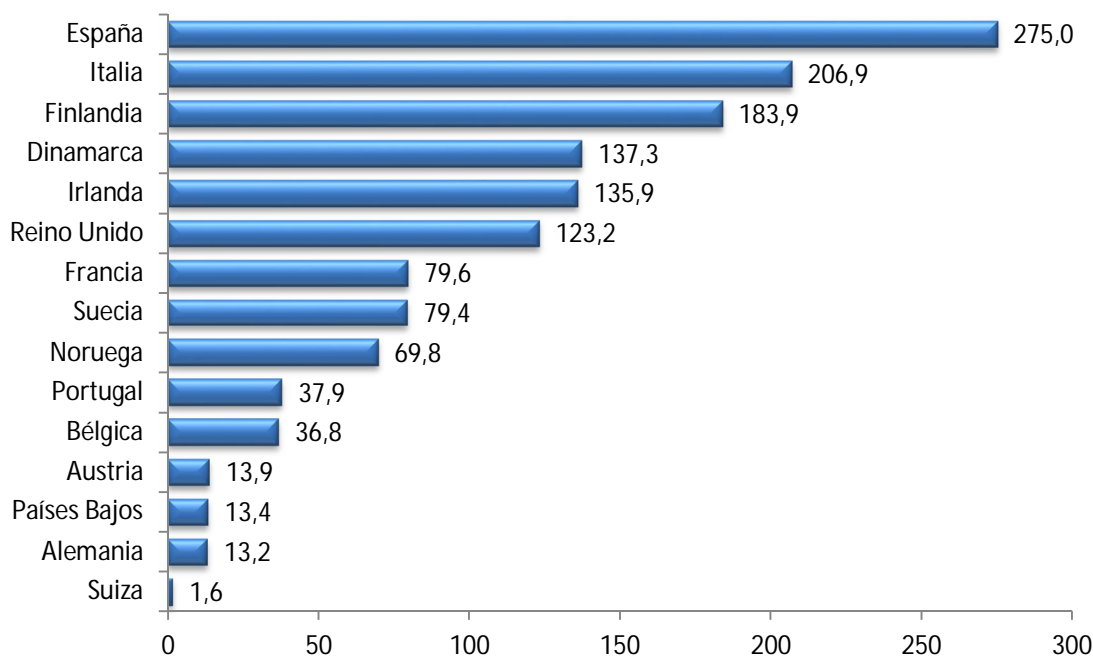
	<b>Criterio mínimo para inclusión en las estadísticas</b>	<b>Actividades excluidas</b>
Alemania	Un día como mínimo y son seguidas al menos por diez trabajadores u ocasionen cien jornadas no trabajadas.	Administración pública.
Austria	Ninguno.	Ninguna.
Bélgica	Ninguno.	Sólo se incluye el sector privado.
Dinamarca	Hasta 1995 excluidas las interrupciones del trabajo de menos de 100 días no trabajados.	Ninguna.
España	Duración de una hora.	Fuerzas armadas o instituciones militares. Hasta 1988 funcionarios civiles de las administraciones públicas.
Finlandia	Una hora de duración.	Ninguna.
Francia	Producto de la duración y los huelguistas sea igual o superior a un día de trabajo.	Agricultura y la función pública. Nueva serie desde 2002.
Irlanda	Duración de un día o suma de tiempo no trabajado no inferior a 10 días	Ninguna.
Italia	Ninguno.	Ninguna.
Noruega	Un día de duración.	Ninguna.
Países Bajos	Ninguno.	Ninguna.
Portugal	Ninguno.	Huelgas generales en el plano nacional. Desde 1986 la administración pública.
Reino Unido	Diez trabajadores implicados por lo menos, o duración de un día por lo menos, salvo si el total de días no trabajados sea mayor de 100.	Fuerzas armadas.
Suecia	Ocho horas no trabajadas.	Ninguna.
Suiza	Duración de por lo menos 24 horas.	Organizaciones internacionales y embajadas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de OIT (1993): «Fuentes y Métodos: Estadísticas del Trabajo. Volumen 7», en *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, Ginebra.



En el Gráfico 3 y en la Tabla 9 se reproducen las dos características más relevantes de la actividad huelguística en Europa desde la década de los ochenta. Por un lado, la disparidad en los niveles de conflictividad entre los distintos países: España, Italia y Finlandia registran los mayores niveles de conflictividad y Austria, Países Bajos, Alemania y Suiza los menores. Por otro lado, un acusado descenso de los niveles de conflictividad en el conjunto de Europa en las últimas décadas. En la década de los ochenta se dejaban de trabajar cada año un promedio de 194 jornadas por cada mil trabajadores debido a huelgas. En los noventa la cifra promedio se redujo a 61 y en lo que va de década (hasta 2008 inclusive) se sitúa en 46 jornadas no trabajadas cada mil trabajadores, cuatro veces inferior al registro de los ochenta. En términos absolutos, el número de jornadas no trabajadas por año debido a conflictos industriales pasaron 26,4 millones en los ochenta a 7,8 millones en lo que va de década.

**Gráfico 3. Promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores, 1980-2008**



**NOTAS:**

Alemania: Los registros hasta el año 1992 corresponden al territorio de la República Federal Alemana antes 3.10.1990.

Portugal: promedio 1980-2007.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

**Tabla 9. Promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores en 15 países europeos por década, 1980-2008**

	<b>Trabajadores (miles)</b>	<b>Jornadas no Trabajadas</b>	<b>Media Simple</b>	<b>Media ponderada</b>
<b>1980-89</b>	137.826	26.444.732	164,3	194,1
<b>1990-99</b>	150.920	9.236.620	67,5	61,2
<b>2000-08</b>	171.012	7.760.258	45,2	45,8

NOTAS:

Media simple es el promedio del registro de cada país (sin considerar el tamaño).

Media ponderada es calculada a partir de la serie de datos agregados, según se muestra en la tabla.

Los países con datos disponibles para casi todo el periodo son: Alemania (República Federal Alemana hasta 1992), Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

Por lo tanto, después del resurgimiento de las huelgas a finales de los sesenta Europa ha entrado en un nuevo ciclo de paz social: «la militancia de los setenta fue seguida por la inactividad en los ochenta y noventa» (Piazza, 2005: 289). Inactividad que continúa con el cambio de siglo.

En la Tabla 10 se desglosan los niveles de conflictividad en cada país entre en las distintas dimensiones de la actividad huelguística. De este modo, se observa que además de los diferentes niveles de conflictividad se dan distintas pautas de actividad huelguística. Las huelgas han sido muy frecuentes en Dinamarca y Finlandia, de gran tamaño en Austria, Italia y España, y prolongadas en Irlanda, Noruega y Bélgica. Sin embargo, diferentes combinaciones pueden dar lugar a niveles de conflictividad similares. Los casos de Irlanda y Dinamarca sirven como ejemplo.

En los siguientes epígrafes se muestra la evolución de la forma de las huelgas y de los niveles de conflictividad resultantes en cada país. De esta forma, se puede identificar qué dimensión o dimensiones han influido en mayor medida en el descenso de los niveles de conflictividad registrado en las últimas décadas en Europa. Asimismo, se puede detectar si el descenso de los niveles de conflictividad ha derivado en una convergencia en las pautas de actividad huelguística.

**Tabla 10. Dimensiones de la actividad huelguística, promedio 1980-2008**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Tamaño</b>	<b>Duración</b>	<b>Volumen</b>
<b>España</b>	8,5	17,0	2,3	275,0
<b>Italia</b>	5,2	27,7	1,3	206,9
<b>Finlandia</b>	23,2	4,2	2,5	183,9
<b>Dinamarca</b>	19,4	2,1	3,0	137,3
<b>Irlanda</b>	4,8	4,0	8,8	135,9
<b>Reino Unido</b>	2,1	13,3	4,5	123,2
<b>Francia*</b>	8,9	1,9	5,4	79,6
<b>Suecia</b>	1,3	10,3	4,7	79,4
<b>Noruega</b>	0,7	13,3	8,3	69,8
<b>Bélgica*</b>	1,7	3,0	8,3	43,3
<b>Portugal**</b>	6,2	3,9	1,4	37,9
<b>Austria</b>	0,1	40,6	1,3	13,9
<b>Países Bajos</b>	0,3	16,8	2,9	13,4
<b>Alemania</b>	N.d.	N.d.	1,8	13,2
<b>Suiza</b>	0,1	9,7	3,6	1,6
<b>PROMEDIO</b>	<b>5,9</b>	<b>12,0</b>	<b>4,0</b>	<b>94,5</b>

NOTAS:

N.d.: No disponible

Los registros de Alemania hasta el año 1992 corresponden al territorio de la República Federal Alemana antes 3.10.1990.

\* Promedio 1980-2001.

\*\*Promedio 1980-2007.

Frecuencia: Número de huelgas cada 100.000 trabajadores.

Tamaño: Número de participantes entre número de huelgas (en centenas).

Duración: Número de jornadas no trabajadas entre número de participantes.

Volumen: Jornadas no trabajadas cada mil trabajadores.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

Para facilitar el análisis los 15 países seleccionados han sido agrupados de la siguiente forma, siguiendo el mismo criterio que Scheuer (2006):

**Sur de Europa:** España, Italia y Portugal

**Islas británicas:** Reino Unido e Irlanda

**Países nórdicos:** Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia

**Noroeste:** Bélgica, Francia y Países Bajos

**Centroeuropa:** Alemania, Austria y Suiza

Una vez realizado el análisis descriptivo se propondrá una agrupación de los distintos países acorde a las pautas detectadas.

### **a) Países del sur de Europa**

Este primer grupo de países comprende a España, Italia y Portugal. Antes de analizar los niveles y las pautas de actividad huelguística es preciso realizar una descripción sintética de los sistemas de relaciones laborales de cada país. Para ello, se recurre a las perfiles desarrollados por el Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO) por razones eminentemente prácticas.

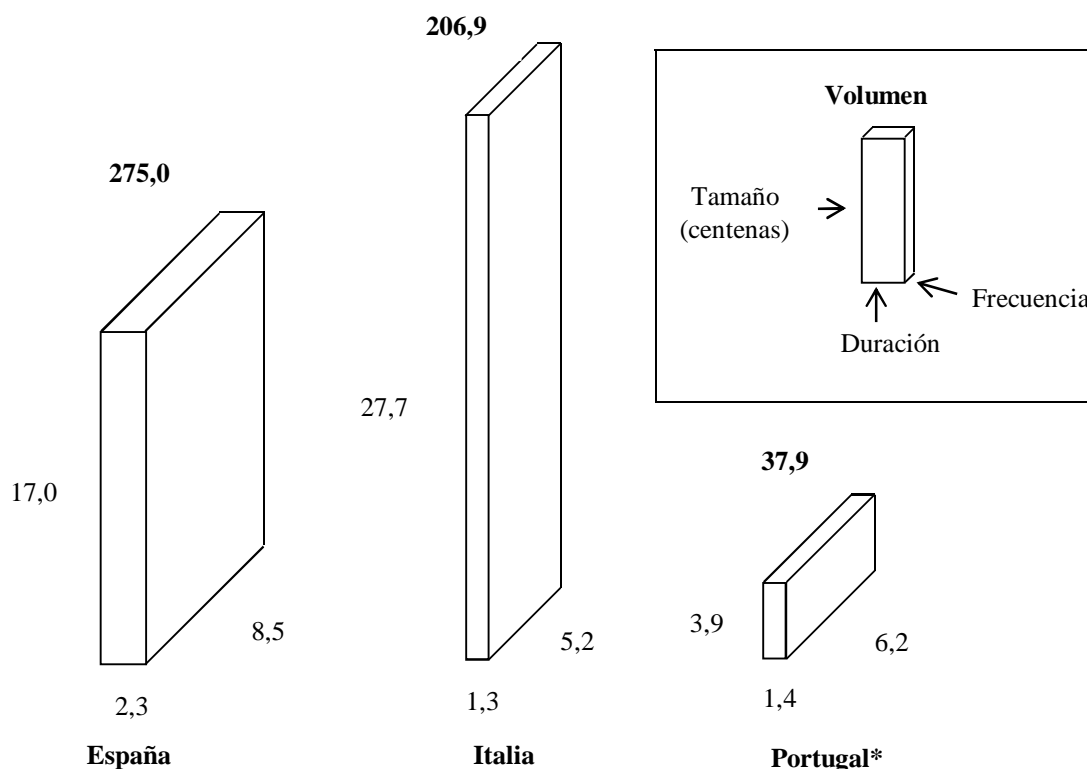
Respecto al sistema de relaciones laborales español cabe destacar que «desde la década de los setenta ha experimentado importantes cambios impulsados por la liberación económica, la integración en la Unión Europea, un proceso radical de democratización política y regionalización. El diálogo social surgió sólo después del final de la dictadura franquista, en la segunda mitad de los setenta. [...] España tiene actualmente un avanzado, reconocido e institucionalizado sistema de negociación y concertación» (EIRO, 2007a).

En cuanto a Italia, «siguiendo una tradición voluntarista respecto a las relaciones industriales y la negociación colectiva, las instituciones son poco frecuentes. Excepto el *Statuto dei Lavoratori* (aprobado en 1970) y un código legal sobre la actividad huelguística en los servicios públicos esenciales (aprobado en 1990 y reformado parcialmente en 2000) no existe casi ningún precepto legal». Aunque no existe una política de concertación institucionalizada, ésta ha sido importante en determinados momentos. De esta forma, «el acuerdo tripartito alcanzado en Julio de 1993 —estableciendo un nuevo marco institucional para la política de rentas, reformando el proceso negociador, la representación de los sindicatos en el lugar de trabajo, la política de empleo y las medidas de apoyo al sistema productivo— puede ser interpretado como el mayor punto de cambio en la historia de las relaciones industriales en Italia» (EIRO, 2007b).

Por último, del sistema de relaciones laborales portugués señalar que al igual que en el caso de España su institucionalización no tuvo lugar hasta la transición democrática en los setenta. Las tendencias más recientes muestran que «debido a la pérdida de empleos y a una mayor exposición a la competencia internacional, los sindicatos han perdido miembros y poder en el sector manufacturero. La precarización de las relaciones de empleo y las actitudes de empleadores también han creado problemas cada vez mayores en las formas de representación colectivas de los trabajadores en los servicios privados. Asimismo, la administración pública se ha convertido en un terreno más difícil para los sindicatos con los últimos cambios llevados a cabo» (EIRO, 2009a).

En la Figura 4 se reproduce la forma de la huelga tipo en España, Italia y Portugal durante el periodo 1980-2008. De este modo, al reproducir la forma de las huelgas en cada país se puede comprobar que los bajos niveles de conflictividad de Portugal respecto a Italia y España son atribuibles en exclusiva a una única dimensión de la actividad huelguística: el tamaño de las huelgas. Los registros de las restantes dimensiones son de un orden de magnitud similares a los de España e Italia. Incluso las huelgas en Portugal son más frecuentes que en Italia y de duración ligeramente superior. Además, una parte de ese menor tamaño de las huelgas en Portugal es atribuible a las restricciones que se aplican en el registro estadístico de las huelgas. Así, desde la aplicación de la nueva metodología en 1986, no se incluye la administración pública en los registros, donde las huelgas suelen tener un tamaño superior al medio, y especialmente importante es la exclusión de las estadísticas oficiales de las huelgas generales de ámbito nacional (OIT, 1993).

**Figura 4. La forma de las huelgas en los países del Sur de Europa, promedio 1980-2008**



NOTA:

\* Última anualidad disponible 2007

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

De la comparación particular de Italia y España se desprende que el mayor nivel de conflictividad registrado por España se debe a que las huelgas se producen con mayor frecuencia y se prolongan durante una jornada más —aunque sean de corta duración en términos comparados con otros grupos—, dado que las huelgas en Italia son de un tamaño medio sustancialmente superior (1.070 participantes más por huelga). No obstante, en términos de participación relativa (huelguistas por cada mil trabajadores) las diferencias no son tan amplias. De esta forma, en la Tabla 11 se observa que, en promedio, durante el periodo 1980-2008 en Italia han participado en huelgas el 16,3% de los trabajadores, en España el 13,8%, mientras que en Portugal apenas lo han hecho el 3%.

Por lo tanto, el tamaño de las huelgas es la dimensión que más contribuye a que España e Italia ocupen las posiciones de cabeza en la clasificación de países por nivel de conflictividad durante las tres últimas décadas. Esta característica de las huelgas refleja el uso de las mismas como un arma de protesta y demostración (Edwards y Hyman, 1994). En el caso de España se añade, además, una elevada frecuencia de conflictos.

**Tabla 11. Participantes en huelgas cada mil trabajadores en los países del sur de Europa, promedio anual**

	1980-89	1990-99	2000-08	1980-2008
<b>España</b>	187,7	147,8	72,7	138,3
<b>Italia</b>	320,2	90,6	67,6	162,6
<b>Portugal*</b>	57,6	17,1	6,3	27,7

NOTA:

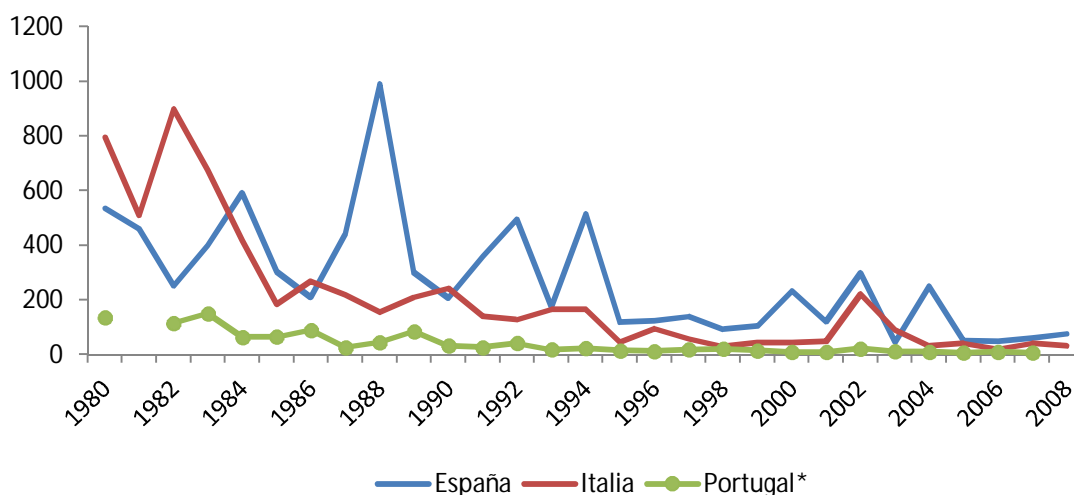
\* Última anualidad disponible 2007

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

Respecto a la evolución temporal de los niveles de conflictividad, en el Gráfico 4 se aprecia como en Portugal el número de jornadas no trabajadas por cada mil trabajadores ha sido inferior al de Italia y España durante todo el periodo de análisis. Incluso desde mediados de los noventa los registros son extremadamente bajos, oscilando en un rango de 10 a 20 jornadas no trabajadas cada mil trabajadores. En términos de participación relativa, en lo que va de década Portugal ha registrado un promedio anual de 6,3 huelguistas por cada mil trabajadores, es decir, menos del 1% de los trabajadores portugueses han participado en huelgas, lo que da buena cuenta del bajo impacto de las huelgas en ese país durante el periodo más reciente.

En la comparativa particular entre España e Italia, en el gráfico se aprecia que sus niveles de conflictividad son, hasta cierto punto, parejos durante las últimas décadas excepto en las anualidades 1988, 1992 y 1994, en los que los registros españoles son claramente superiores. Precisamente estos años coinciden con convocatorias nacionales de huelgas generales motivadas por la aplicación de medidas de política socioeconómica por parte del gobierno<sup>32</sup>. No obstante, los niveles de conflictividad al inicio de los ochenta eran superiores en Italia.

**Gráfico 4. Evolución del número de jornadas no trabajadas cada mil empleados. Sur de Europa**



Nota:

\* Última anualidad disponible 2007

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

Respecto a Italia cabe destacar, de igual forma, la importancia de las huelgas generales de ámbito nacional en los registros de conflictividad. Sin embargo, durante el periodo de análisis su frecuencia ha sido menor que en España: las dos últimas huelgas generales de ámbito nacional celebradas en Italia están separadas por un intervalo de veinte años. Así, la última huelga general tuvo lugar, al igual que en España, en 2002, en protesta contra la reforma laboral propuesta por el gobierno. La anterior tuvo lugar el 25 de junio de 1982 después de que la confederación empresarial Confindustria hubiese cancelado el acuerdo

<sup>32</sup> El repunte registrado en 2004 se debe, de igual forma, a una única huelga en el sector agrícola-ganadero en la provincia de Sevilla.

sobre el mecanismo de escala móvil, un sistema utilizado para actualizar automáticamente los salarios a la inflación real (EIRO, 2002).

En Portugal, como ya se ha mencionado, desde los noventa los niveles de actividad huelguística son muy bajos. No obstante, las restricciones que operan a la hora de registrar las huelgas en Portugal (exclusión del sector público y huelgas generales de ámbito nacional) hacen que los registros sean cada vez sean menos realistas, en la medida en que durante el periodo más reciente las huelgas en el sector público han sido frecuentes. Así, por ejemplo, en los años 2004 y 2005 acontecieron varias huelgas organizadas por profesores, personal de justicia y funcionarios públicos. Previamente, tuvo lugar una huelga general en diciembre de 2002 (EIRO, 2007c).

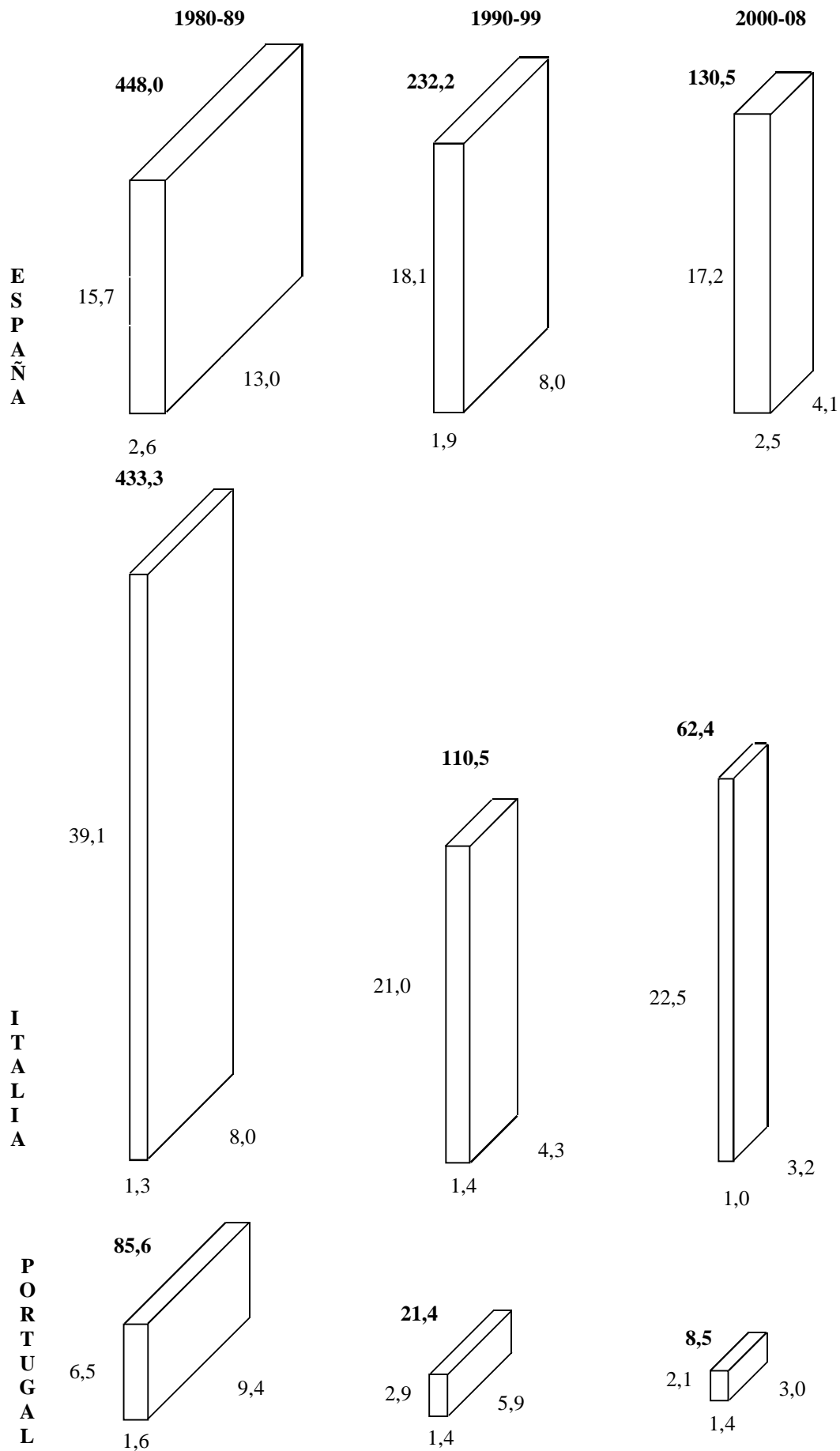
En síntesis, la pauta general es de un descenso pronunciado de los niveles de conflictividad en los tres países. Así, en los ochenta en España se dejaba de trabajar debido a huelgas una jornada cada 2,2 trabajadores, en Italia una jornada cada 2,3 trabajadores y en Portugal una jornada cada 11,7 trabajadores. En lo que va de década (hasta 2008) estos ratios son de una jornada cada 7,7 trabajadores en España, una jornada cada 16,0 trabajadores en Italia y una jornada cada 117,9 trabajadores en Portugal.

En la Figura 5 se reproduce la evolución por décadas de la forma de las huelgas con el objeto de comprobar qué dimensiones han tenido mayor peso en este descenso pronunciado de los niveles de conflictividad. De esta forma, se aprecia que el mayor descenso se registra en los tres países en la década de los noventa. Así, en España el número de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores se reduce a la mitad en los noventa respecto a los ochenta, mientras que en Italia y Portugal lo hace a la cuarta parte.

De igual modo, la reproducción de la forma de las huelgas permite identificar que el descenso del volumen de huelgas se produce a través de una evolución dispar en los tres países. El único rasgo común es el declive de la frecuencia con que acontecen las huelgas, en España en torno a un 70% y en Portugal e Italia un 60%. En cuanto a la duración de las huelgas, en España se mantiene durante la presente década en los niveles de los ochenta, en Portugal desciende de forma ligera y en Italia se reduce en una cuarta parte. El tamaño de las huelgas presenta una evolución claramente dispar desde los ochenta: en España aumenta ligeramente (150 participantes más por huelgas), en Italia disminuye en más de una tercera parte (1.650 participantes menos por huelga) y en Portugal en dos terceras partes (440 participantes menos por huelga).



**Figura 5. Evolución por décadas de la forma de las huelgas en los países del sur de Europa**



En resumen, en Italia y España el elevado nivel de conflictividad registrado en el cómputo total del periodo de análisis es consecuencia de una pauta de huelgas frecuentes de gran tamaño. El elevado tamaño de los conflictos refleja que la dimensión política es relevante. Tanto en Italia como en España las huelgas son utilizadas en ocasiones como «un medio de protesta política» (Aligisakis, 1997: 91-92). Así, la convocatoria esporádica de huelgas generales influye de modo sustancial en los registros agregados de ambos países.

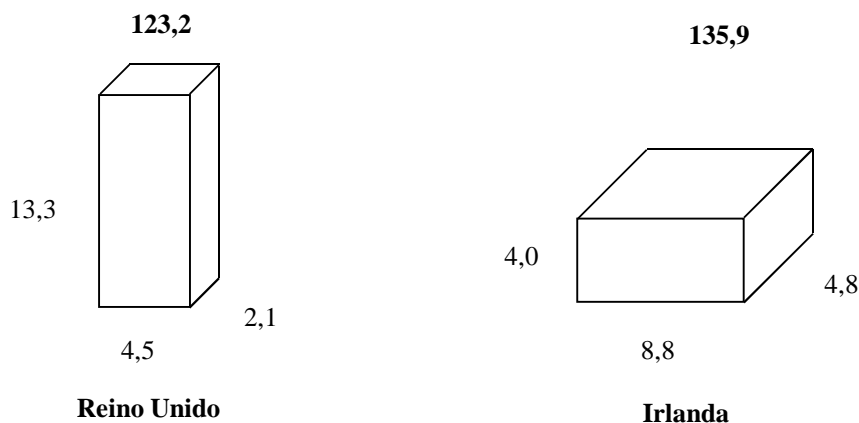
En cuanto a la evolución temporal, en España el nivel de conflictividad registrado durante la última década representa una tercera parte del alcanzado en los ochenta debido al declive de la frecuencia de las huelgas. Dado que su duración es similar e incluso son de mayor tamaño. En Italia el actual nivel de conflictividad supone una séptima parte del alcanzado en los ochenta, debido a que todas las dimensiones de las huelgas han descendido, de forma más acusada la frecuencia con que se plantean. Tras esta reducción tan drástica de los niveles de actividad huelguística, acontecida de forma súbita a mediados de los ochenta, subyace un cambio fundamental en la estrategia de los sindicatos italianos, que puede ser descrito, según Rehfeldt (1990: 20), con «el paradigma del intercambio político»: una variante de compromiso político, donde los sindicatos renuncian a utilizar plenamente su poder de negociación sobre reivindicaciones inmediatas, a cambio de obtener satisfacción a reivindicaciones estructurales a más largo plazo. No en vano, como se ha visto en el primer capítulo, este «paradigma» ha sido introducido en el estudio de las relaciones laborales por un autor italiano: Pizzorno (1991). Por último, en Portugal, el volumen de jornadas no trabajadas por cada mil trabajadores en lo que va década supone una décima parte del registro de los ochenta, como consecuencia del declive de la frecuencia y del tamaño de las huelgas.

### **b) Islas británicas**

Este segundo grupo está compuesto por Irlanda y Reino Unido, países que registran unos niveles de conflictividad laboral similares, en promedio, durante las últimas tres décadas, 135,9 y 126,9 jornadas no trabajadas por cada mil trabajadores respectivamente.

Analizando la forma de las huelgas en ambos países (Figura 6) se aprecia que, bajo un nivel de conflictividad de un rango similar, subyacen pautas sustancialmente diferentes de actividad huelguística. Huelgas más frecuentes y prolongadas (prueba de fuerza) en Irlanda y de mayor tamaño en Reino Unido. Sin embargo, la participación relativa es similar 18,7 huelguistas cada mil trabajadores en Irlanda y 22,2 en Reino Unido.

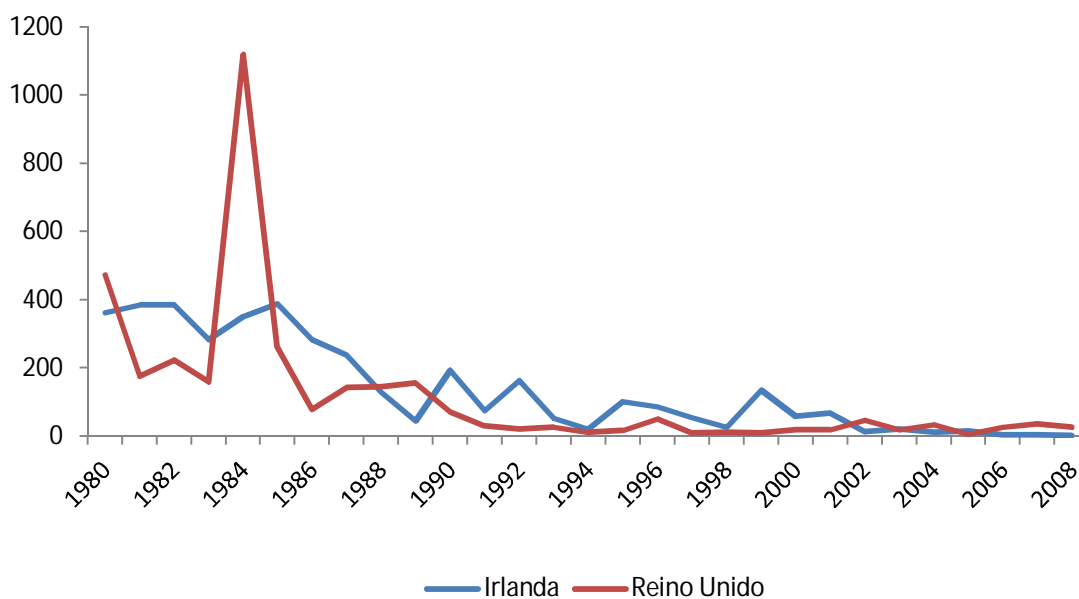
**Figura 6. La forma de las huelgas en las Islas británicas, 1980-2008**



FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

En lo que respecta a la evolución temporal de los niveles de conflictividad (Gráfico 5) se detecta una tendencia claramente descendente en ambos países, que se aprecia con mayor claridad en los promedios anuales de tres décadas en que se divide el periodo de análisis (Tabla 12).

**Gráfico 5. Evolución del número de jornadas no trabajadas cada mil empleados. Islas británicas**



FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

**Tabla 12. Promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores por décadas. Islas británicas**

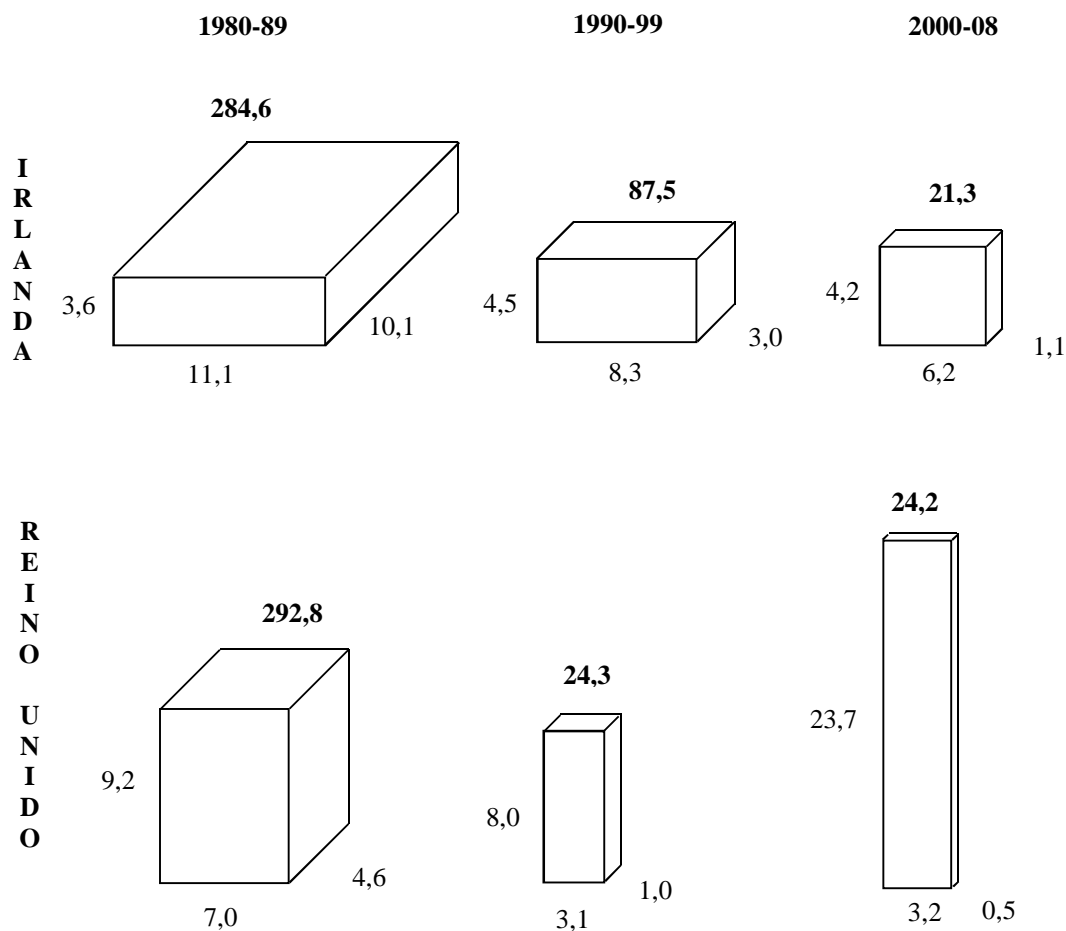
	1980-89	1990-99	2000-08
<b>Irlanda</b>	284,6	87,5	21,3
<b>Reino Unido</b>	292,6	23,7	24,2

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

De esta forma, los mayores niveles de conflictividad se registran en los ochenta, especialmente en la primera mitad. En la segunda mitad de los ochenta los niveles de conflictividad se reducen en una tercera parte en Irlanda y en dos terceras partes en Reino Unido. En el caso de Reino Unido esta drástica reducción se puede atribuir a la clara política antisindical llevada a cabo por el gobierno neoliberal de Thatcher, plasmada en una serie de leyes orientadas a reducir el poder de los sindicatos. De entre ellas, que cabe destacar la *Employment Act* de 1984 que estableció la obligatoriedad de consulta mediante votación a los afiliados antes de hacer huelga. De igual forma, la conciencia colectiva de los trabajadores británicos ha quedado marcada por la traumática derrota cosechada por los mineros en el pulso mantenido con el gobierno durante el enconado y violento conflicto que se prolongó durante casi un año, desde el 22 de marzo de 1984 hasta el 3 de marzo de 1985: «la derrota en la huelga minera de 1984-85 fue la más importante en una serie de catástrofes para los sindicatos y sus afiliados y un momento psicológico crucial en la confianza de los sindicatos» (Lyddon, 2007b: 340). Desde los noventa el ratio de jornadas por trabajador se mantiene por debajo de la décima parte de los niveles alcanzados en los ochenta en el Reino Unido.

En lo que respecta a Irlanda, el nivel de conflictividad en lo que va de década supone, de igual forma, menos de la décima de los registrados al inicio de los ochenta pero su reducción ha sido más progresiva.

En la Figura 7 se reproduce la evolución por décadas de la forma de las huelgas lo que nos permite visualizar qué dimensiones han contribuido en mayor medida al declive de la conflictividad en ambos países.

**Figura 7. Evolución por décadas de la forma de las huelgas en las islas británicas**

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

Así, en Irlanda la drástica reducción de los niveles de conflictividad se ha debido al declive de la frecuencia de las huelgas y una fuerte reducción de su duración. El tamaño ha aumentado ligeramente (60 participantes más por huelga). La variación experimentada en las tres dimensiones ha hecho que haya cambiado la configuración de la huelga tipo, pasando de una forma rectangular (larga duración, reducido tamaño) a otra más próxima a un cuadrado.

En Reino Unido el nivel de conflictividad durante la última década supone menos de la décima parte del registrado en los ochenta. Del mismo modo, el declive del conflicto industrial se debe al desplome de la frecuencia y a la reducción de la duración de los conflictos. No obstante, el tamaño de las huelgas se ha más que duplicado en lo que va de siglo respecto a las dos décadas previas. Este cambio en la configuración de las huelgas es consecuencia de un incremento de la actividad huelguística en el sector servicios,

particularmente en los servicios públicos, durante la última década. Así, por ejemplo, en el año 2002 acontecieron una serie de huelgas de gran alcance en los sectores de educación (16 huelgas con un promedio de 24.000 participantes y una jornada de duración), hoteles y restauración (5 huelgas con un promedio de 14.000 participantes y una jornada de duración), servicios sanitarios y sociales (14 huelgas con un promedio de 10.000 participantes y una jornada de duración) y Administración pública (20 huelgas con un promedio de 8.500 participantes y 3 jornadas de duración). En 2006 el 83% de las jornadas no trabajadas se debieron a 18 huelgas en la administración pública. De esta forma, en ese año se dejaron de trabajar 656.000 jornadas debido a huelgas en el sector público en comparación con las 98.000 en el sector privado, consecuentemente, mientras que el número de jornadas perdidas por huelgas por cada mil empleados ascendía a 111 en el sector público, en el sector privado fueron de tan solo 5 (EIRO, 2007d). Asimismo, durante 2007 acontecieron una serie de huelgas de ámbito nacional de los trabajadores postales de Royal Mail en protesta por los salarios y los planes de modernización de la empresa con una participación de 130.000 trabajadores (EIRO, 2008). Por lo tanto, se ha producido un cambio sustancial en la forma de las huelgas en la última década que no se manifiesta en el nivel de conflictividad (menos conflictos pero de mayor tamaño), transformación que refleja una creciente capacidad de movilización de los sindicatos en las principales ramas del sector público en el Reino Unido.

### **c) Países nórdicos**

Este tercer grupo está formado por países situados en la región norte de Europa, estos son: Noruega, Suecia, Dinamarca, Finlandia<sup>33</sup>. «Los países Nórdicos son economías de pequeño tamaño orientadas a la exportación, con un fuerte movimiento laboral y baja tensión y pequeñas diferencias entre clases. [...] La afiliación sindical y la cobertura de las organizaciones empresariales son muy altas. Suecia y Finlandia tienen una tasa de afiliación del 80 por ciento o superior; Dinamarca en torno 75 por ciento, mientras que en Noruega la afiliación es aproximadamente del 55 por ciento. [...] Otra característica de los sindicatos es sus fuertes vínculos con los partidos social-demócratas. La experiencia finlandesa es algo diferente, debido a que la influencia del comunismo en el movimiento sindical ha sido más fuerte» (Stokke y Thörnqvist, 2001: 246). Cabe señalar que los

---

<sup>33</sup> Para un análisis más detallado de este grupo de países véase Stokke y Thörnqvist (2001).

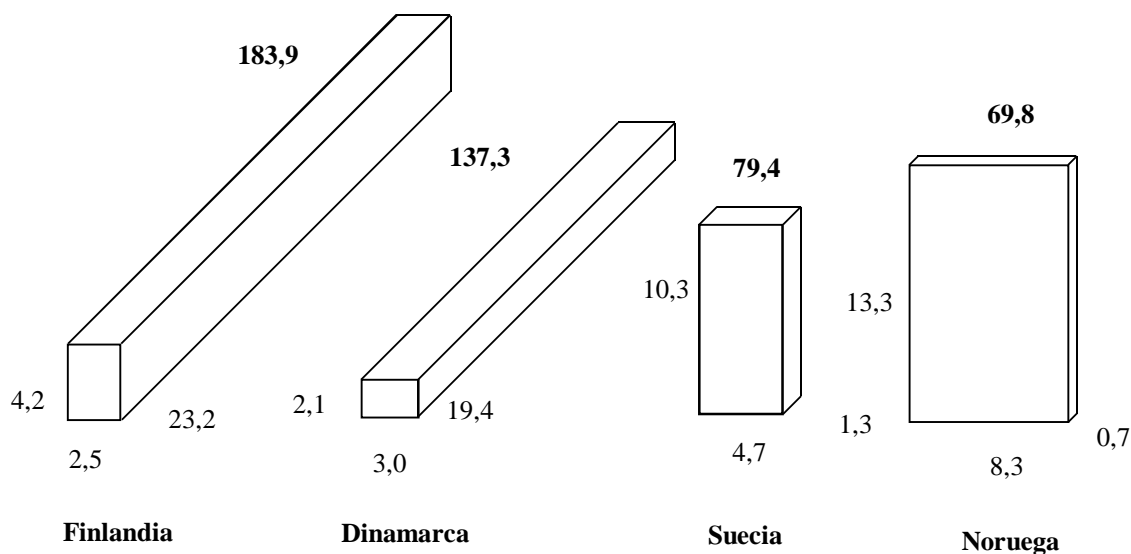
elevados niveles de afiliación sindical de Suecia, Finlandia y Dinamarca suelen asociarse con el sistema Gent<sup>34</sup> de gestión del seguro de desempleo.

Dentro del grupo existen diferentes niveles de conflictividad. En el cómputo total del periodo de análisis, Finlandia registra el mayor volumen de actividad huelguística con un promedio anual de 183,9 jornadas no trabajadas cada mil trabajadores. Hecho que se asocia a una estructura más descentralizada de la negociación colectiva hasta los ochenta, un partido socialdemócrata débil, y una izquierda política y sindical dividida (Aðalsteinsson, 2007). A continuación, a una distancia importante, se sitúa Dinamarca con un registro de 137,7, más próximo a los de Suecia y Noruega, que muestran niveles de conflictividad similares entre sí, 79,4 y 69,8 jornadas no trabajadas cada mil trabajadores, respectivamente. Estos tres últimos países han representado históricamente los principales factores que dan lugar a bajos niveles de conflictividad: estructura centralizada de negociación colectiva (Clegg, 1976), gobiernos socialdemócratas con fuertes vínculos con un movimiento sindical centralizado y unificado (Korpi y Shalev, 1979) y políticas intervencionistas con las que el gobierno traslada la lucha por la distribución de la renta fuera del mercado (Hibbs, 1978).

A pesar del nivel sustancialmente superior de conflictividad que registra Finlandia en la Figura 8 se comprueba que su pauta de conflictividad es similar a la de Dinamarca y notoriamente diferenciada a la de Suecia y Noruega. Así, por una parte, las huelgas en Dinamarca y Finlandia son de corta duración y pequeño tamaño pero de una frecuencia extraordinariamente alta. No obstante, el tamaño medio de las huelgas en Finlandia (420 participantes) es el doble que en el caso danés (210), de ahí su mayor nivel de conflictividad. Por otra parte, las huelgas en Noruega y Suecia son de un tamaño medio y más prolongadas —especialmente en el caso noruego— pero infrecuentes, resultando unos niveles de conflictividad superiores en el primer par de países, primordialmente en el caso de Finlandia.

---

<sup>34</sup> De forma previa al establecimiento de las políticas públicas, los seguros de desempleo habían sido provistos con frecuencia por los sindicatos. El surgimiento de los seguros públicos de desempleo tiene su origen en el pueblo belga de Gent, «donde el soporte público a los fondos administrados por los sindicatos fue introducido en 1901. La institución bajo la cual el gobierno proporciona subsidios a los fondos de seguro por desempleo con afiliación voluntaria de los sindicatos empezó a ser conocido como “Sistema Gent” [...]. En la década de los noventa, el sistema Gent tan sólo se aplica en Dinamarca, Finlandia, Suecia e Islandia. Bélgica tiene un sistema intermedios con afiliación obligatoria pero con los sindicatos involucrados en la gestión» (Holmlud, 1998: 133-114).

**Figura 8. La forma de las huelgas en los países nórdicos, 1980-2008**

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

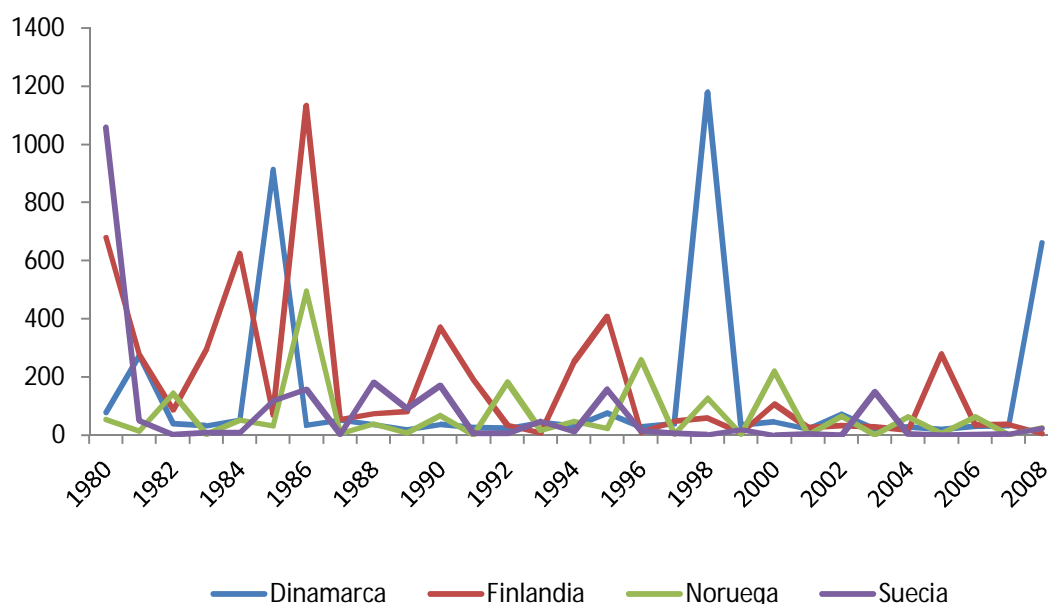
Estas pautas, huelgas frecuentes de pequeño tamaño y huelgas infrecuentes de mayor tamaño, están en consonancia con la estructura de negociación colectiva de cada país. De esta forma, en Suecia y Noruega la estructura de la negociación colectiva ha sido relativamente centralizada mientras que en Dinamarca ha experimentado fluctuaciones entre centralización y descentralización de unas rondas de negociación a otras. En Finlandia el sistema de negociación colectiva ha sido más descentralizado (Aðalsteinsson, 2007). La alta frecuencia de huelgas en Dinamarca se asocia, además, a la relativa fuerza de los sindicatos de oficio en este país, lo que limita la autoridad de la conferencia nacional (Edwards y Hyman, 1994: 253).

En lo que respecta a la evolución temporal de los niveles de actividad huelguística desde 1980, el Gráfico 6 permite detectar que el registro de Dinamarca viene determinado por tres anualidades extraordinariamente conflictivas, una en cada una de las décadas que comprende el periodo de análisis. En los ochenta, la salida del gobierno del partido socialdemócrata creó un clima político menos favorable a los sindicatos, que se tradujo en un incremento de la actividad huelguística alcanzando su cima en 1985 con 913,5 jornadas no trabajadas cada mil trabajadores (2,3 millones de jornadas no trabajadas). En 1998 acontece la segunda oleada de huelgas del periodo con 1.178,5 jornadas no trabajadas cada mil trabajadores (3,2 millones de jornadas no trabajadas). Por último, en 2008 se registran 661,1 jornadas no trabajadas cada mil trabajadores (1,9 millones de jornadas no trabajadas).



Las dos primeras anualidades se caracterizan por incrementos generalizados en los niveles de conflictividad en todos los sectores, debido a la imposibilidad de llegar a un acuerdo en la negociación colectiva a nivel centralizado. Así, en 1985 el detonante inmediato fue la demanda por parte sindical de la semana laboral de 35 horas, «inspirados por las huelgas de los trabajadores alemanes del sector del metal en 1984», no aceptada por los empresarios. En 1998 el motivo de la oleada de huelgas fue la demanda sindical no aceptada por los empresarios de un «incremento de las vacaciones anuales de cinco a seis semanas<sup>35</sup>, dado el incremento de la intensificación del trabajo» (Birke, 2007: 233 y 236). En cambio, en 2008 el incremento de la actividad huelguística estuvo conectado a una serie de conflictos a gran escala protagonizados por enfermeras, educadores y cuidadores a domicilio con motivo de la renovación de los convenios colectivos en el sector público a nivel municipal y regional (EIRO, 2009b). Si no se tuvieran en cuenta los registros de estas tres anualidades el promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores durante el periodo 1980-2008 se situaría en 47,2, un nivel de conflictividad inferior, incluso, al de Suecia y Noruega.

**Gráfico 6. Evolución del número de jornadas no trabajadas cada mil empleados. Países nórdicos**



FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

<sup>35</sup> Sólo dos años más tarde, las vacaciones anuales fueron incrementadas a seis semanas durante una ronda de negociaciones pacíficas (Birke, 2007).

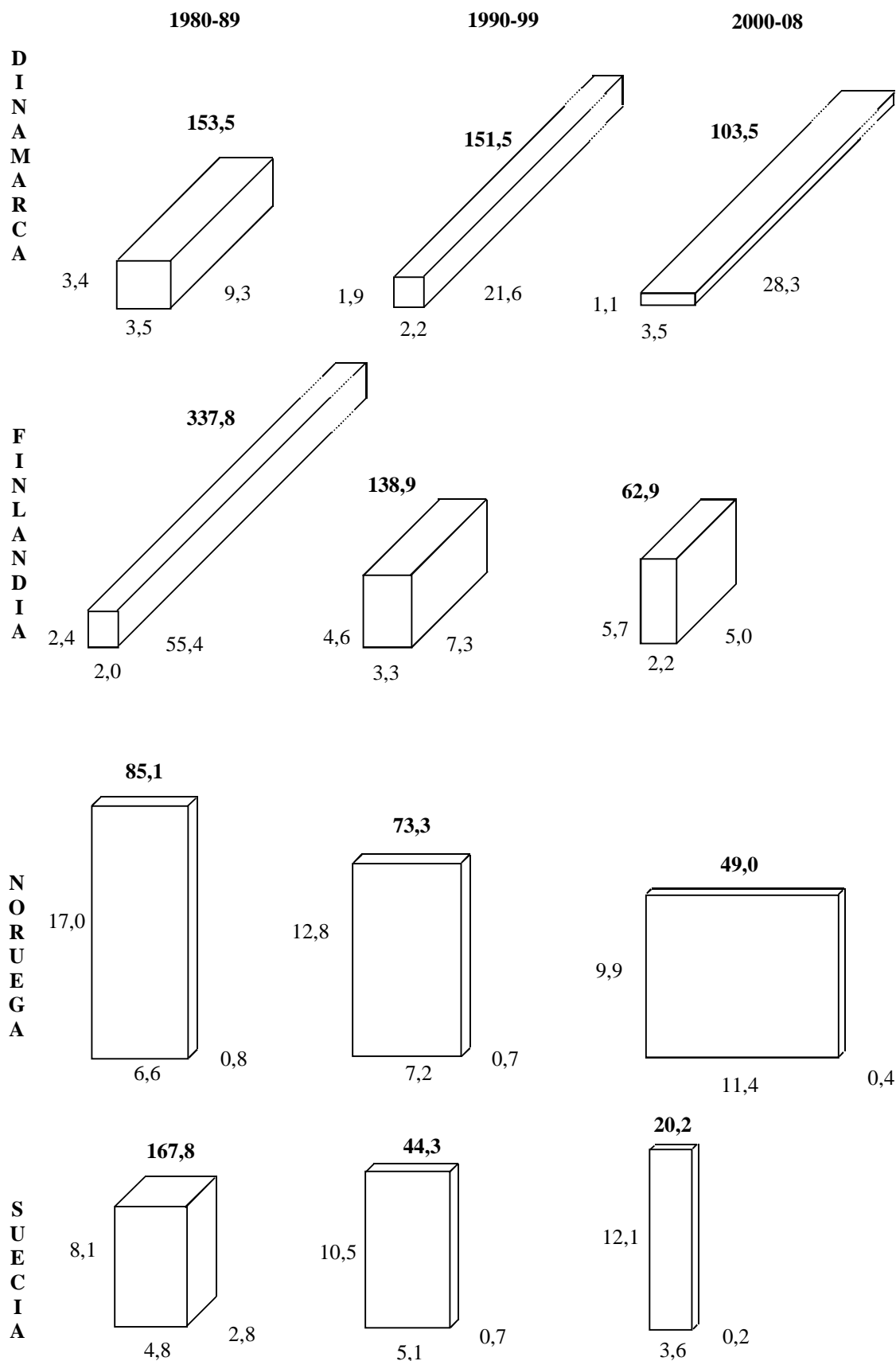
De forma análoga, respecto a los registros de Suecia cabe destacar una única anualidad extremadamente conflictiva. En 1980 se produjo «una rotura absoluta en la negociación colectiva nacional en todos los sectores». Los conflictos se sucedieron unos a otros y en su punto más álgido «680.000 personas estuvieron directamente implicadas, lo que representa el conflicto industrial de mayor envergadura de la historia de Suecia». En una perspectiva a largo plazo, «la huelga general de 1980 tuvo un impacto devastador en las relaciones “amistosas” entre los agentes sociales» (Thörnqvist, 2007, 331-332). Parece más que una simple coincidencia que este *impasse* en la actividad huelguística hubiese ocurrido en el primer periodo (1976-1982) en el que el partido socialdemócrata sueco estuvo fuera del gobierno desde 1932.

Respecto a la evolución del volumen de huelgas en Finlandia se pueden distinguir dos periodos diferenciados. El primer periodo se prolonga hasta mediados de los noventa, y se caracteriza por una pauta cíclica con puntos álgidos de conflictividad separados por intervalos irregulares de dos a cuatro años. El año 1986 destaca especialmente con 2,8 millones de jornadas no trabajadas, de las que la mitad se concentran en el sector de la construcción, última gran huelga del sector desde entonces. El segundo periodo se extiende desde mediados de los noventa, en el que se registra un acusado descenso de los niveles de conflictividad que se mantienen en valores bajos durante todo el periodo, con la única salvedad registrada en el año 2005, donde la industria manufacturera concentra el 97,9% de las jornadas no trabajadas. Este repunte de conflictividad durante el año 2005 se debe casi en exclusiva a una huelga nacional de tres días en la industria papelera que fue seguida de un cierre patronal de seis semanas: «el detonante del conflicto fue los términos del uso de los trabajadores de las empresas subcontratas dentro de las factorías» y se puso fin al mismo con la firma de un nuevo convenio colectivo con una duración de tres años (EIRO, 2005b).

Por último, en cuanto a Noruega tan solo indicar que muestra la pauta de conflictividad más regular, vinculada «a las rondas de negociación en las cuales los acuerdos bianuales son renegociados completamente» (EIRO, 2005c). Durante el periodo de vigencia de los principales convenios la actividad huelguística es muy baja.

La evolución por décadas de la forma de las huelgas muestra de forma más clara los cambios acontecidos tanto de los niveles como de las pautas de actividad huelguística en los países nórdicos durante las últimas tres décadas (Figura 9).

Figura 9. Evolución por décadas de la forma de las huelgas en los países nórdicos



En lo relativo a Dinamarca cabe destacar dos aspectos principales: el primero sobre el nivel de conflictividad y el segundo sobre la forma de las huelgas. En cuanto al nivel de conflictividad, señalar que en los noventa no se produce un descenso de la actividad huelguística como el acontecido en la mayoría de los países analizados. Asimismo, el descenso del volumen de huelgas en la presente década, es moderado, lo que Birke (2007) caracteriza como «la persistencia de la agitación laboral». Respecto a la forma de las huelgas, disminuye sustancialmente el tamaño, pero, paralelamente, la frecuencia se duplica en los noventa y se triplica en lo que va de década en relación a la registrada en los ochenta. Esta variación en la forma de la huelga tipo no se debe atribuir a la «evolución natural» de las huelgas en Dinamarca, sino que, a mediados de los noventa, se produjo una modificación en la metodología utilizada en el registro de las huelgas. Esta modificación ha influido de forma determinante en la evolución de las distintas dimensiones de las huelgas. Hasta 1995 se excluían de las estadísticas oficiales las interrupciones del trabajo de menos de 100 jornadas. La eliminación de este criterio mínimo supone automáticamente un aumento de la frecuencia de las huelgas y, a su vez, una disminución de su tamaño medio, dado que desde 1996 se incluyen en las estadísticas huelgas de pequeño tamaño antes excluidas. No obstante, este efecto se diluye en cuanto al nivel de conflictividad debido a que estas huelgas de reducido tamaño contribuyen de forma marginal al montante total de jornadas no trabajadas. Efectivamente, los registros de 1996 muestran un aumento sustancial (se duplica) en la frecuencia de las huelgas respecto al año anterior y una disminución incluso mayor en términos relativos del tamaño medio de las huelgas. No obstante, a pesar de la inclusión de las huelgas de menor tamaño el volumen de huelgas se redujo. Por lo tanto, este descenso es atribuible a las oscilaciones anuales habituales en la actividad huelguística.

En definitiva, poco se puede decir de la evolución «natural» de las huelgas en Dinamarca respecto a los ochenta. No obstante, a igual metodología de recogida de datos, en lo que va de década la frecuencia no ha variado sustancialmente respecto a la segunda mitad de los noventa, el tamaño medio de las huelgas se ha pasado de 180 a 105 participantes y la duración de 2,3 a 3,5 jornadas por huelguista.

En Finlandia, el actual nivel de conflictividad apenas representa una quinta parte del promedio de los años ochenta. Detrás de este declive del volumen de jornadas no trabajadas por trabajador se encuentra una drástica reducción de la frecuencia con que

acontecen las huelgas, acontecida principalmente en la década de los noventa. En la presente década la frecuencia de las huelgas es diez veces inferior que en los ochenta. No obstante, el tamaño medio de las huelgas ha aumentado. Por lo tanto, en Finlandia se producen menos huelgas que en los ochenta pero las que acontecen son de un mayor tamaño y de una duración similar. La reducción de la actividad huelguística se asocia a una estructura de la negociación colectiva más centralizada y al debilitamiento del comunismo tanto en la esfera política como sindical tras la desintegración de la Unión Soviética, lo que ha permitido a los socialdemócratas estar más próximos a una hegemonía del movimiento obrero, como en el resto de países del grupo (Aðalsteinsson, 2007).

Respecto a Noruega los niveles de conflictividad también han descendido y, de igual manera, ha cambiado la forma de la huelga tipo en este país. El volumen de jornadas no trabajadas ha disminuido de forma progresiva desde los años ochenta debido a la reducción de la frecuencia y del tamaño de los conflictos, que se ha compensado parcialmente por una duración más prolongada. Este último aspecto refleja un mayor grado de enconamiento en los conflictos surgidos entre trabajadores y empresarios. Por tanto, de modo inusual, en Noruega la forma de las huelgas parece evolucionar en sentido contrario a la «modernización de las huelgas».

Suecia es el país del grupo que en mayor medida ha reducido su nivel conflictividad en términos relativos. De esta forma, si en los ochenta se dejaba de trabajar debido a huelgas una jornada por cada seis trabajadores, en lo que va de década se pierde una jornada por cada cincuenta. Debido al declive de la frecuencia de las huelgas y a la reducción de su duración, dado que su tamaño medio se ha incrementado en 400 participantes respecto a los ochenta.

En síntesis, dentro de este grupo de países nórdicos se aprecia un cierto grado de convergencia en los niveles de conflictividad pero no en las pautas. En el periodo más reciente, en Dinamarca las huelgas son muy frecuentes, incluso más que en los países del sur de Europa. Aspecto que se compensa en parte por un tamaño muy reducido: poco más de cien participantes por huelga. En Noruega y Suecia las huelgas son infrecuentes (una huelga cada 250.000 y cada 500.000 trabajadores, respectivamente) —acontecen cuando fallan las condiciones para el intercambio político— pero de un tamaño importante:

prácticamente 1.000 participantes por huelga en el caso noruego y 1.254 en el sueco. En Noruega la característica más destacable es la prolongada duración de las huelgas (11,4 jornadas por participante), lo que denota que representan una prueba de resistencia entre las partes. Consecuentemente, las huelgas se pueden caracterizar como frecuentes en Dinamarca, de gran tamaño en Suecia y de larga duración en Noruega, situando Finlandia en un registro intermedio en cada una de las dimensiones.

#### **d) Países continentales del noroeste de Europa**

Este cuarto grupo está compuesto por Bélgica, Francia y Países Bajos. Cabe señalar en primer lugar que para los dos primeros países no se dispone de todos los datos necesarios para el periodo completo de análisis. En el caso de Bélgica la serie se interrumpe en 2001<sup>36</sup> y sólo incluye el sector privado. En el caso de Francia<sup>37</sup>, desde 2002 se publica una nueva serie que únicamente es posible enlazar con la anterior en lo que a jornadas no trabajadas se refiere, por lo tanto, de igual forma, la forma de las huelgas se limitan al periodo 1980-2001.

De forma previa a mostrar los registros sobre la actividad huelguística se destacan brevemente algunos de los elementos más relevantes de las relaciones laborales en cada país. Así, el modelo de relaciones laborales belga «es excepcional» en tres aspectos. El

---

<sup>36</sup> El Ministerio de Trabajo belga fue el responsable de la publicación de la estadística desde 1986 a 2001. Durante este periodo la comunicación de las huelgas era voluntaria por parte de las empresas. Además, las huelgas en el sector público y las de carácter político eran excluidas. Debido a medidas de austeridad las estadísticas de 1981 a 1984, 1986 y 1987 no se realizaron —trabajos como el reciente de Scheuer (2006) reflejan erróneamente estas anualidades como libres de huelgas— y en 1997 sólo se dispone de datos de enero a abril. Por todas estas razones, los registros de huelgas subestiman la actividad huelguística real durante este periodo. Desde 2002 la Oficina Nacional de la Seguridad Social es la responsable de la estadística de huelgas y los empresarios notifican automáticamente los días no trabajados debido a huelgas en el pago de las cuotas a la seguridad social. De este modo la información es más fiable actualmente. La Seguridad Social ha publicado de manera retroactiva una serie de jornadas no trabajadas debido a huelga basada en sus registros desde 1991. Durante el periodo en el que la nueva serie se superpone a la anterior el número de jornadas no trabajadas es cinco veces superior (4,9 millones frente a 0,9 millones). Sin embargo, desde 2002, sólo se publican las jornadas no trabajadas en el sector privado, el resto de indicadores no está disponible. No obstante, a pesar de las limitaciones que presentan los registros en este país son los únicos disponibles, por lo que es necesario contextualizar los bajos niveles de conflictividad en Bélgica. Para más información, véase Vandaele (2007).

<sup>37</sup> Para reproducir la forma de las huelgas no se han tenido en cuenta las jornadas no trabajadas en la administración pública dado que tanto en la serie de huelgas como de participantes se excluye dicho sector. El tratamiento de los registros de Francia plantea muchos problemas. Así, por ejemplo, desde el año 2001 se publican series separadas en tres sectores: (1) Sector privado excluido el transporte: se publican número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas. (2) Administración pública: sólo número de jornadas no trabajadas. (3) Sector del transporte: número de huelgas y días no trabajados. Para más información, véase Bouquin (2007).

primero, «ha habido una pauta, desde 1960, de acuerdos intersectoriales que cubren el conjunto del sector privado». La segunda peculiaridad «es la altamente institucionalizada “pirámide de negociación”. La firma del acuerdo centralizado inicia una secuencia jerarquizada de negociaciones en los niveles inferiores, dando como resultado convenios colectivos intersectoriales, sectoriales y de empresa». Por último, «los salarios están vinculados a la evolución de los precios de los bienes y servicios» (Vilrocx y Van Leemput, 1998: 318-319).

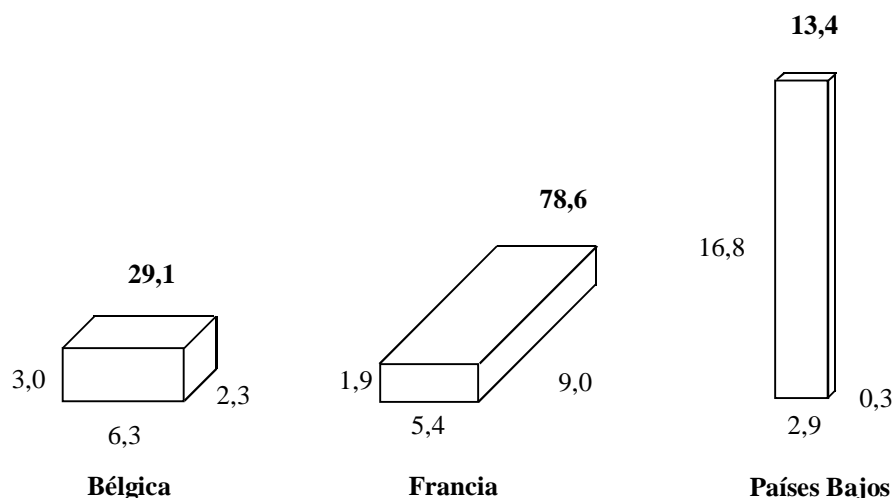
En el caso de Francia cabe destacar que «las relaciones laborales han sido siempre tensas y dominadas por la fuerte intervención del Estado y la ley». Actualmente, las relaciones laborales «son todavía contenciosas y fragmentadas. Como resultado, los agentes sociales encuentran dificultades para establecer y ampliar su poder dentro del sistema económico. Estas dificultades son reforzadas por una continua y creciente debilidad del movimiento sindical» (EIRO, 2007e).

Por último, Países Bajos es una economía que depende altamente del comercio exterior. En el ámbito de las relaciones laborales prevalece «una cultura política dominada por la búsqueda del consenso entre el Estado, las organizaciones empresariales, y los sindicatos para estimular el desarrollo económico y el bienestar. La moderación salarial es una parte central de la estrategia, la cual es alcanzada por una combinación de coordinación central y negociación descentralizada» (EIRO, 2007f).

En la Figura 10 se reproduce la forma de las huelgas en cada país. Centrándonos en primer lugar en el volumen, los niveles de conflictividad de este conjunto de países se pueden considerar como bajos. No obstante, el registro de Francia es más de cinco veces superior al de Países Bajos y más del doble del de Bélgica. A su vez, las pautas de las huelgas son claramente dispares.

En Bélgica las huelgas no muy son frecuencia, su tamaño es reducido y su duración prolongada. El mayor nivel de conflictividad de Francia se debe a la frecuencia con que acontecen las huelgas y a su duración, dado que su tamaño es muy reducido. Por último, en Países Bajos las huelgas son infrecuentes pero cuando acontecen movilizan a un número importante de trabajadores.

**Figura 10. La forma de las huelgas en los países continentales del noroeste de Europa, 1980-2008\***



NOTA: \*Bélgica y Francia, promedio 1980-2001.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

En el Gráfico 7 se muestra la evolución anual del número de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores en los tres países.

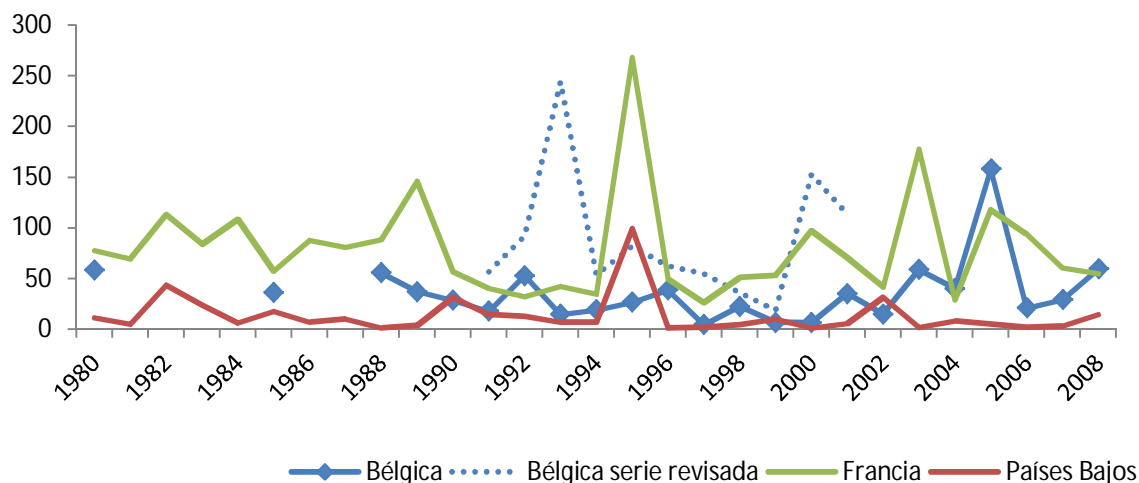
En el gráfico se aprecia que Francia además de marcar los niveles de conflictividad más elevados muestra grandes fluctuaciones en su evolución. Así, en la primera mitad de los noventa registra un drástico declive de la actividad huelguística. No obstante, este descenso tan solo supuso un breve paréntesis. En 1995 Jacques Chirac derrotó a Lionel Jospin, el candidato socialista, en las elecciones presidenciales, y, «al igual que sucedió en 1986, la victoria política de la derecha en las elecciones parlamentarias fue seguida por una confrontación social en una escala no vista desde 1968. La reforma del sistema de pensiones de los empleados públicos, y en particular de los trabajadores ferroviarios, estuvo en el centro de dos meses de huelgas [...]. En diciembre, el gobierno decidió dar marcha atrás y abandonar este plan». Previamente, aunque de forma menos explosiva, «el periodo desde finales de 1986 a 1989 vio resurgir el conflicto a nivel sectorial y de empresa: ferrocarriles, Peugeot, servicios postal, sector hospitalario» (Bouquin, 2007: 256-258). En 2003 se produce un nuevo repunte durante la discusión sobre una nueva reforma del sistema de pensiones de los empleados públicos<sup>38</sup>. De igual forma, durante las

<sup>38</sup> Del total de 4,4 millones de jornadas no trabajadas debido a huelgas en dicho año 3,7 millones se dejaron de trabajar en la administración pública.



anualidades 2005 y 2006 se registra un nuevo repunte de la conflictividad. En dicho periodo las actividades de transporte concentran algo más del 40% de las jornadas no trabajadas, destacando la huelga en el transporte público de Marsella iniciada el 3 de octubre de 2005 y que se prolongó durante 46 días (EIRO, 2006).

**Gráfico 7. Evolución del número de jornadas no trabajadas cada mil empleados. Noroeste de Europa**



NOTAS:

Bélgica: nueva serie desde 2002.

Francia: nueva serie desde 2002.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

Respecto a Países Bajos, los niveles de conflictividad se han mantenido en niveles bajos en la mayor parte del periodo con contadas excepciones. En 1989 «decenas de miles de enfermeras tomaron parte en la huelga por un incremento salarial del 5%. Esta fue la primera vez en la historia de los Países Bajos que las enfermeras han acudido a la huelga para presionar a favor de sus demandas». En 1995 «tuvo lugar la mayor huelga de los trabajadores de la construcción desde la posguerra [...], 36.000 trabajadores siguieron la convocatoria. Los trabajadores retornaron al trabajo 35 días y 699.200 jornadas de huelga después». De igual modo, en 2002 tuvo lugar otra huelga de importantes dimensiones en la construcción: «15.000 trabajadores hicieron campaña durante un mes por un incremento salarial, finalmente consiguieron un compromiso después de 224.000 jornadas de huelga» (Van der Velden, 2007: 312-313).

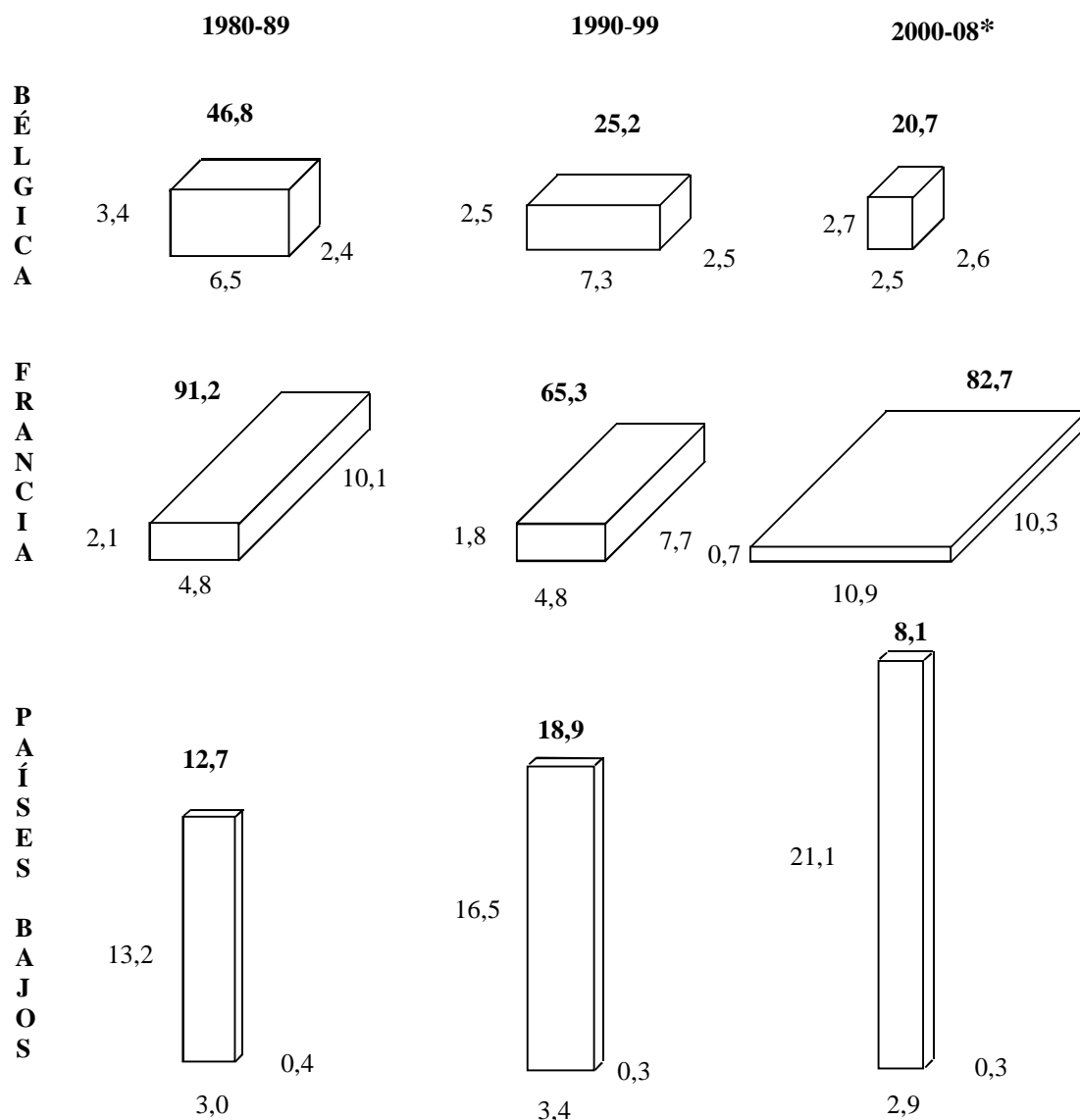
En cuanto a Bélgica, en lo referente a la serie elaborada por el Ministerio de Trabajo hasta 2001, no se aprecia ninguna anualidad extraordinariamente conflictiva. A este respecto,

cabe señalar que en 1986 «se retoma, tras diez años de interrupción, la pauta bianual de acuerdos intersectoriales nacionales entre los agentes sociales iniciada en los sesenta»; pauta que se rompe a finales de 1996 «marcando un punto decisivo en el modelo belga» (Vilrocx y Van Leemput, 1998: 315). Sin embargo, esta ruptura no se refleja en un cambio sustancial en los niveles de conflictividad respecto a los años previos. Al no alcanzar los agentes sociales un acuerdo, en 1996 «el gobierno estableció unilateralmente la norma salarial», posteriormente también lo haría en 2004 (Vandeale, 2007: 198). Los acuerdos fueron retomados en los años 1998, 2000, 2002 y 2006. No obstante, es necesario tener en mente que los registros del Ministerio subestiman la actividad huelguística real, únicamente incluyen al sector privado y mención especial requiere la exclusión de las huelgas consideradas políticas. Así, en la serie revisada elaborada por la Seguridad Social, organismo encargado de realizar las estadísticas de huelgas desde 2002, se aprecian los repuntes en el volumen de huelgas que supusieron las huelgas generales de 1993 y 2005. Asimismo, en el bienio 2000-01 acontecieron importantes movilizaciones en el sector público (EIRO, 2002b), no incluidas en la serie elaborada por el Ministerio.

En la Figura 11 se reproduce la evolución por décadas de la forma de la huelga tipo en cada país. Los registros durante el periodo más reciente de Francia y Bélgica han de considerarse con cautela, reflejan el promedio de dos anualidades (2000 y 2001), debido a que desde no se dispone de toda la información necesaria para calcular la forma de las huelgas durante el periodo completo. Por lo tanto, en el análisis de la evolución de la forma de las huelgas se compararán, principalmente, los registros de las décadas de los ochenta y noventa.

Así, en Bélgica el nivel de conflictividad se redujo casi a la mitad en los noventa respecto a los ochenta debido a la disminución del tamaño de las huelgas, dado que, paralelamente, aumentó ligeramente la duración media y se mantuvo constante la frecuencia. En Francia, el descenso del volumen de conflictividad en los noventa se produjo, en su mayor parte, como consecuencia de la disminución de la frecuencia de las huelgas. Por último, en Países Bajos tras un ligero repunte de las huelgas en los noventa, en la última década el volumen de huelgas es inferior al registrado en los ochenta, debido a que el aumento experimentado en el tamaño de los conflictos se ha visto compensado por una reducción tanto de su frecuencia como de su duración.

**Figura 11. La evolución por décadas de la forma de las huelgas en los países continentales del noroeste de Europa**



NOTA:

\*Francia y Bélgica, promedio 2000-01.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

En resumen, este grupo de países muestra pautas de conflictividad sustancialmente diferentes que se aprecian claramente en la distinta forma las huelgas. Asimismo, la forma de las huelgas ha evolucionado de modo dispar en los tres países.

### e) Países de Centroeuropa

Este último grupo, formado por Alemania, Austria y Suiza, se caracteriza por unos niveles de conflictividad muy bajos —algunas anualidades libres de huelgas en el caso de Austria y Suiza— donde las huelgas son claramente la excepción en el sistema de relaciones laborales.

Austria está considerada como el país del corporatismo. De esta forma, «Austria se distingue de otros países de la UE en el alcance e influencia de su forma específica de concertación social. En contraste con otros países, la concertación social no es un sistema de relaciones entre trabajadores y empleadores o de negociación salarial, sino que la institucionalización de la cooperación entre trabajadores, empleadores, y gobierno abarca todos los aspectos importantes de la economía y la política social». En definitiva, «la noción de concertación social en Austria no se refiere al concepto de pactos sociales como en otros lugares de Europa. Significa una duradera y robusta pauta cotidiana de toma de decisiones políticas la cual es capaz de solventar los conflictos políticos a través de una rutina de cooperación política» (EIRO, 2007g). De igual forma, cabe destacar que, tanto en Austria como en Alemania, rige un sistema de codeterminación que constituye la piedra angular en la relación entre los agentes sociales, dado que implica la cooperación entre trabajadores y empleadores a nivel de empresa. No obstante, los comités de empresa en Austria «tienen menos derechos que en Alemania» (Traxler, 1998:244). De esta forma, el rasgo más característico de la relaciones industriales en Alemania es «el sistema dual de representación de intereses basado en sindicatos y empleadores quienes son responsables únicamente de la negociación colectiva, y los comités de empresa como el principal cuerpo de representación de los empleados en el lugar de trabajo» (Dribbusch, 2007: 268). Las relaciones industriales en Suiza, en contraste con Austria y Alemania, «están marcadas por unos sindicatos débiles, un gobierno débil y un desequilibrio de fuerza favorable a los empleadores. [...] Suiza carece de las estructuras centrales corporativas que existen en algunos países» (Fluder y Hotz, 1998: 274). No obstante, «el sistema regulatorio altamente institucionalizado ha eliminado virtualmente las huelgas en Suiza. [...] La paz industrial está fomentada por la cultura de consenso político, reflejada en la participación de todos los principales partidos políticos en las coaliciones de gobierno» (Ibíd.: 279).

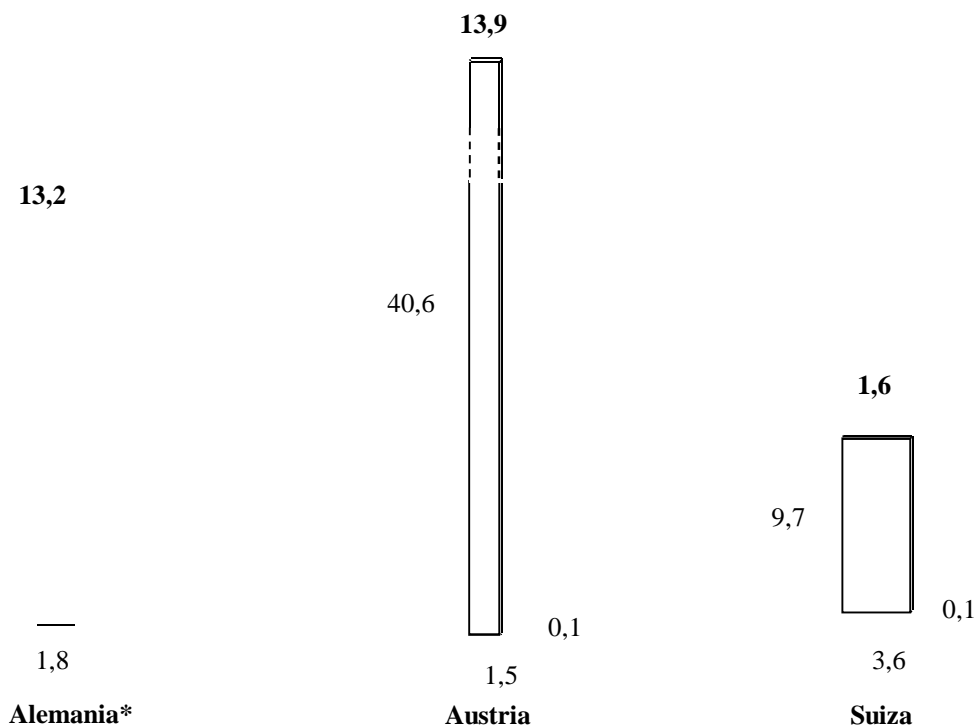
En la Figura 12 se muestra la forma de las huelgas en Suiza y Austria. En el caso de Alemania no es posible reproducir la forma de las huelgas dado que no se publica el

número de huelgas y, por lo tanto, no es posible calcular ni la frecuencia ni el tamaño de las huelgas.

En Austria la forma de las huelgas nos indica que los conflictos son infrecuentes (una huelga cada 0,9 millones de trabajadores y año) —en términos absolutos cuatro huelgas al año de promedio— pero, cuando surgen, la participación media es de 4.060 trabajadores durante una jornada y media, lo que muestra de una alta capacidad organizativa de los sindicatos austriacos. Como resultado, en promedio, se han dejado de trabajar debido a huelgas una jornada cada 72 trabajadores y año durante las últimas tres décadas.

En Suiza, las huelgas son incluso más infrecuentes en términos relativos que en Austria (1 huelga por cada 1,1 millones de trabajadores y año) —en términos absolutos 4 huelgas al año de promedio— de menor tamaño (970 participantes), pero de duración más prolongada. Resultando un nivel de conflictividad promedio durante las últimas tres décadas de una jornada no trabajada cada 625 trabajadores y año.

**Figura 12. La forma de las huelgas en centroeuropa, 1980-2008**



NOTA:

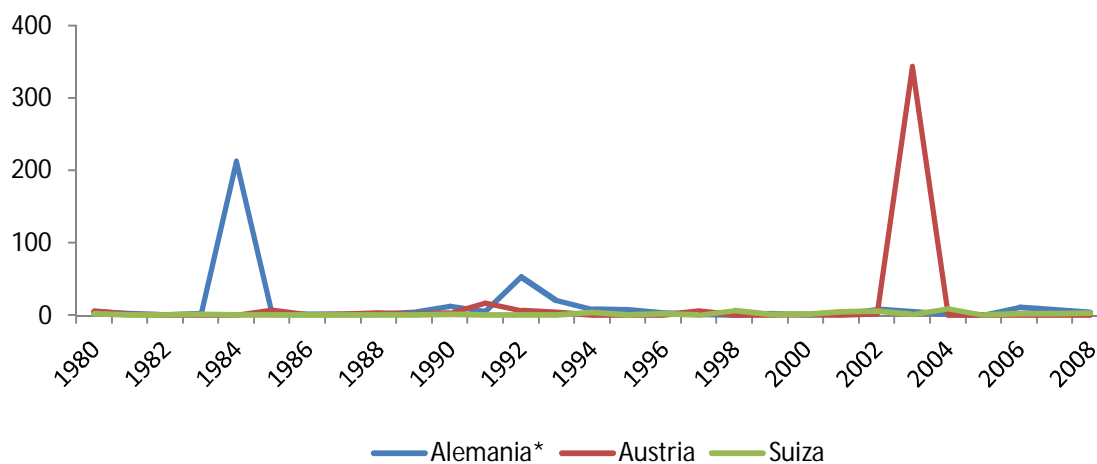
Alemania no se publica toda la información necesaria para reproducir completamente la forma de las huelgas. Hasta 1992 la serie se refiere al territorio de la República Federal de Alemania antes del 3.10.1990.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

Respecto a Alemania, únicamente indicar que la hipotética forma de las huelgas, teniendo en cuenta la duración y el volumen, parece asemejarse más a Austria (gran participación) que a Suiza. Durante el periodo 1980-2008 se han dejado de trabajar debido a huelgas un promedio de una jornada cada 76 trabajadores y año.

En cuanto a la evolución de los niveles de conflictividad, en el Gráfico 8 se aprecia como en Suiza el volumen de huelgas se ha mantenido en valores prácticamente nulos desde 1980, sin ninguna alteración significativa. En cambio, en Austria se registra un brote de conflictividad en el año 2003 alcanzando un nivel de 343 jornadas no trabajadas cada mil trabajadores (1,3 millones de jornadas no trabajadas). Los principales motivos de esta extraordinaria incidencia puntual de las huelgas en Austria fueron, por un lado, el plan gubernamental de reforma del sistema de pensiones y, por otro lado, la reestructuración de la compañía estatal de ferrocarriles (EIRO, 2004). Los registros de los años sucesivos parecen indicar que se trata de un episodio aislado más que un punto de inflexión en el sistema de relaciones laborales del país corporatista por excelencia.

**Gráfico 8. Evolución del número de jornadas no trabajadas cada mil empleados. Países Centroeuropa**



NOTA:

\* Hasta 1992 la serie se refiere al territorio de la República Federal de Alemania antes del 3.10.1990.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

En Alemania durante el año 1984 se registra el mayor nivel de conflictividad del periodo de análisis, causado por la demanda de implantación de la jornada semanal de 35 horas, «como respuesta al desafío que supuso el incremento del desempleo». De igual forma, durante el bienio 1992-93 se registra otro repunte de menor intensidad, está vez con los

trabajadores a la defensiva ante «la ofensiva de los empleadores» desde mediados los noventa (Dribbusch, 2007: 267 y 282).

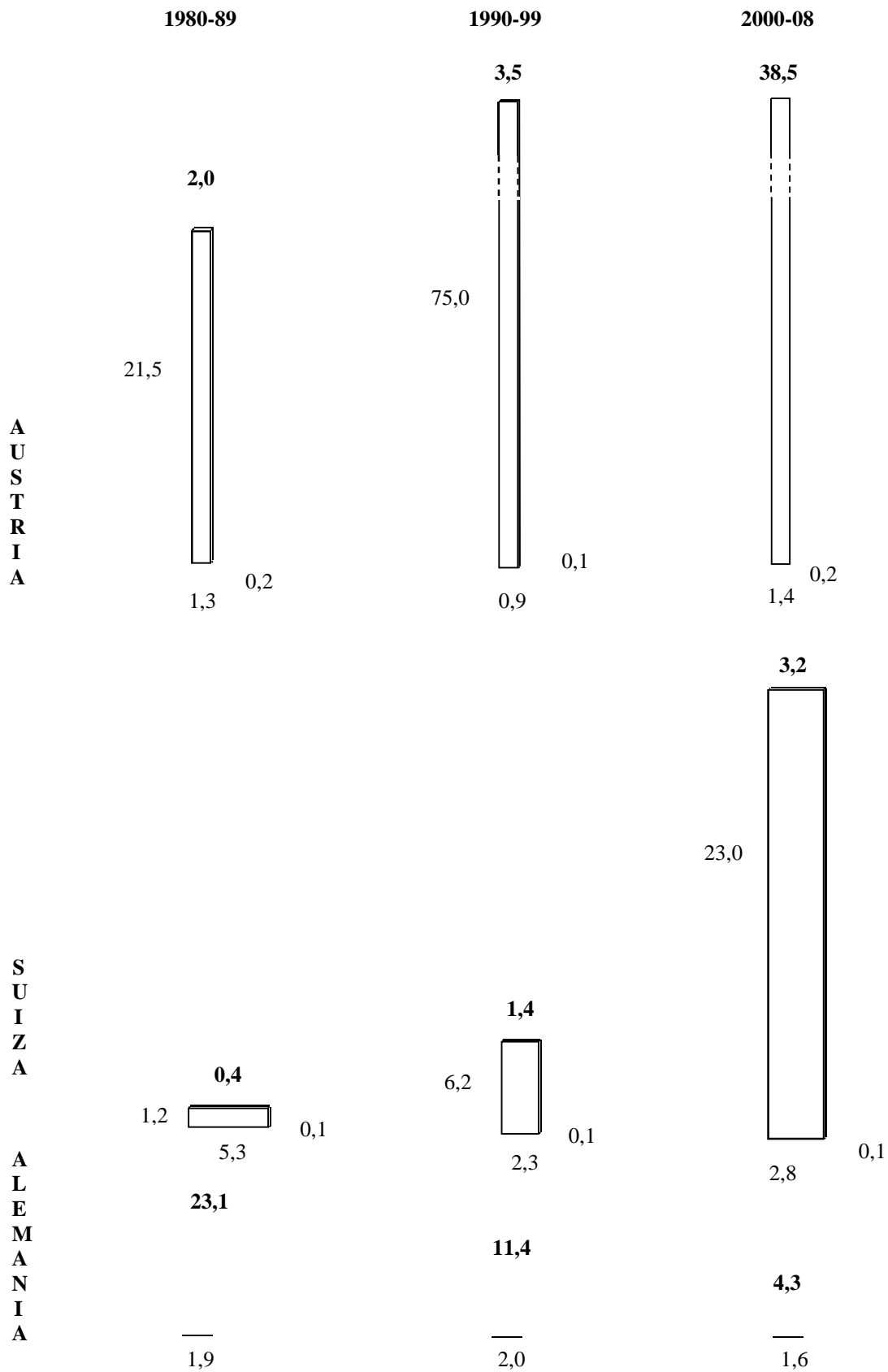
En la Figura 13 se reproduce la evolución por décadas de la forma de las huelgas en los tres países. Respecto a Austria, durante la última década, cabe destacar que para el año 2003 la OIT sólo proporcionan el número de participantes y jornadas no trabajadas. Por lo tanto, al no disponer del número de huelgas no se puede calcular ni la frecuencia ni el tamaño de las huelgas en esa anualidad. Como hemos visto en el Gráfico 8, en el año 2003 Austria registra «el mayor nivel de conflictividad desde la II Guerra Mundial». Los sindicatos movilizaron en gran escala a los trabajadores, principalmente en oposición a los planes del gobierno de reformar el sistema de pensiones y de reestructurar la empresa estatal de ferrocarriles. «Habitualmente, sólo unos mil trabajadores se ven implicados en huelgas cada año, pero en el año 2003 fueron en torno a un millón»<sup>39</sup> (EIRO, 2007g). Consecuentemente, el tamaño real de las huelgas durante el periodo 2000-2008 no se puede calcular, pero, en concordancia con el incremento del volumen de huelgas que se ha registrado, el tamaño medio de las huelgas durante la última década es sustancialmente superior al de la década de los noventa.

Parece algo más que una simple coincidencia que este incremento súbito de las huelgas hubiese acontecido tras el vuelco político ocurrido en el año 2000. La gran coalición entre el Partido Socialdemócrata (SPÖ) y el Partido Popular (ÖVP) (1987-1999) fue reemplazada por una coalición inédita entre el ÖVP y el Partido de la Libertad de Austria (FPÖ) —partido político nacionalista considerado de extrema derecha—, que supuso una conmoción internacional. El FPÖ en las elecciones generales de 2002, al contrario que lo acontecido en 1999 —año en el que obtuvo su mejor resultado histórico (26,9% de los votos)—, consiguió menos votos (10,2%) que el ÖVP (42,3%). No obstante, la coalición fue renovada. La coalición ÖVP-FPÖ mostró una menor voluntad para negociar las propuestas con los grupos de intereses debido a que tradicionalmente el FPÖ había sido excluido de la concertación social. Los contactos fueron meras consultas, el gobierno era partidario de negociar los medios pero no los fines (Müller y Fallen, 2004). El retroceso del corporatismo se hizo patente en la reforma de 2003 anteriormente mencionada que supuso la ruptura de la paz social reinante durante las cuatro décadas previas.

---

<sup>39</sup> Exactamente, 779.182, según los datos publicados por la OIT, y 1,3 millones de jornadas no trabajadas.

**Figura 13. La evolución por décadas de la forma de las huelgas en los países de centroeuropa**





Continuando con Austria, en los ochenta y noventa el volumen de huelgas es prácticamente nulo. Así, durante la década de los noventa tan solo se registraron 26 huelgas (ninguna en los años 1994, 1996, 1998 y 1999). No obstante, las acontecidas son de una gran magnitud. Así, por ejemplo, en 1997, en la única huelga celebrada participaron 25.800 trabajadores de la administración pública y en las 9 celebradas durante 1991 la participación media fue de 10.300 huelguistas. Como se ha comentado previamente, el tamaño real de las huelgas durante lo que va de década es muy superior al de la década previa, debido a las movilizaciones a gran escala acontecidas durante el año 2003, la anualidad que rompe con la armonía en la relaciones laborales en Austria desde la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, dicha anualidad no supone un punto de inflexión en la prolongada pauta de paz social en Austria, dado que durante el periodo 2005-2008 no se han registrado huelgas. Esta pauta de actividad huelguística refleja que la lucha por la distribución de la renta no se lleva a cabo, al menos de modo principal, en el mercado de trabajo, sino que se desarrolla en el ámbito político y únicamente cuando este «intercambio político» falla se recurre a la movilización a gran escala.

Respecto a Suiza, «la excepción suiza», se puede destacar que su nivel de conflictividad se mantiene en niveles prácticamente nulos, no sólo desde los años ochenta. Las bases de la llamada «paz laboral en Suiza» fueron asentadas en el año 1937 cuando los sindicatos acordaron un convenio de paz con la asociación patronal de la industria metalúrgica: los sindicatos prometieron renunciar a huelgas, mientras los empleadores se obligaron en el futuro a emprender el camino de las negociaciones cuando surgiera algún conflicto entre los trabajadores y los patronos. No obstante, la pauta de manifestación del conflicto ha variado de forma sustancial en las últimas décadas. Los registros muestran que el conflicto industrial se está convirtiendo en un elemento cada vez más cotidiano en las relaciones laborales, aunque mantiene su carácter excepcional, y se extiende a una proporción mayor de trabajadores. De esta forma, si en los ochenta se celebraron 24 huelgas, en los noventa el número de conflictos aumentó a 33 y en primera década del nuevo siglo (hasta 2008) el número de huelgas registradas en el país helvético ascienden a 50. Paralelamente, en los ochenta la participación media por huelga y año apenas superaba los cien participantes. En cambio, durante el periodo más reciente la participación media asciende a 2.300 huelguistas. A pesar de este incremento en las dimensiones más importantes de la actividad huelguística, actualmente apenas se pierde una jornada por cada 300 trabajadores y año.

Por último, en Alemania, la duración de las huelgas es corta y el nivel de conflictividad ha evolucionado a registros comparables a los de Suiza, entre otras razones, por «la abstención por parte de los empleadores de acudir a cierres patronales<sup>40</sup> de gran escala y el cambio de tácticas en los sindicatos de huelgas largas de gran alcance a huelgas cortas y de tamaño reducido» (Dribbusch, 2007: 273). Los bajos niveles de conflictividad en Alemania se suelen asociar a su específica «institucionalización del conflicto de clases», que incluye fuertes restricciones legales respecto al uso de la huelga: «las huelgas políticas y generales son ilegales. Un gran número de trabajadores en el sector público no tienen derecho a la negociación colectiva y, por consiguiente, no tienen derecho de huelga. Los conflictos en el trabajo están eficazmente excluidos como motivo legal de huelga. Los comités de empresa, como pilar de la representación de intereses a nivel de empresa, no sólo no tienen derecho a convocar huelgas sino que está obligado a asegurar la paz laboral» (Ibíd.: 277). Asimismo, los pagos sustanciales que realizan los sindicatos a los huelguistas es otro factor que mitiga los conflictos. Así, «durante las siete semanas de disputa sobre la introducción de la semana de 35 horas en 1984 *IG Metall* pagó 350 millones de *Deutsche mark* (175 millones de euros) a los participantes» (Kittner 2005: 643, citado en Dribbusch, 2007: 277).

En resumen, este grupo de países se caracteriza por su casi nula propensión a la huelga, pero cuando acontecen son de gran magnitud, al menos en Austria y, más recientemente, en Suiza, lo que denota su utilización como mecanismo de presión política, más que de confrontación contractual.

### **3.3 Agrupación de países según las pautas de la actividad huelguística**

Una vez expuestas las principales pautas de la actividad huelguística en cada país, en este apartado se propone una agrupación de los países acorde con los patrones encontrados. Para ello tomaremos en consideración los registros a largo plazo, las últimas tres décadas (1980-2008).

---

<sup>40</sup> Recordar que los datos publicados por la OIT no distinguen entre huelgas y cierres patronales, sino que los computa conjuntamente.

Como se ha insistido en varias ocasiones, los estudios comparados a nivel internacional sobre la actividad huelguística suelen centrarse de manera exclusiva en el nivel de conflictividad o el volumen de huelgas (jornadas no trabajadas cada mil trabajadores). Esta forma de proceder puede llevar a conclusiones erróneas sobre las pautas de conflictividad, dado que bajo un mismo nivel de conflictividad se pueden «ocultar» diferentes formas de las huelgas. Así se plasma en la Figura 14 donde se agrupan los distintos países analizados en cuatro categorías en función de su nivel de conflictividad.

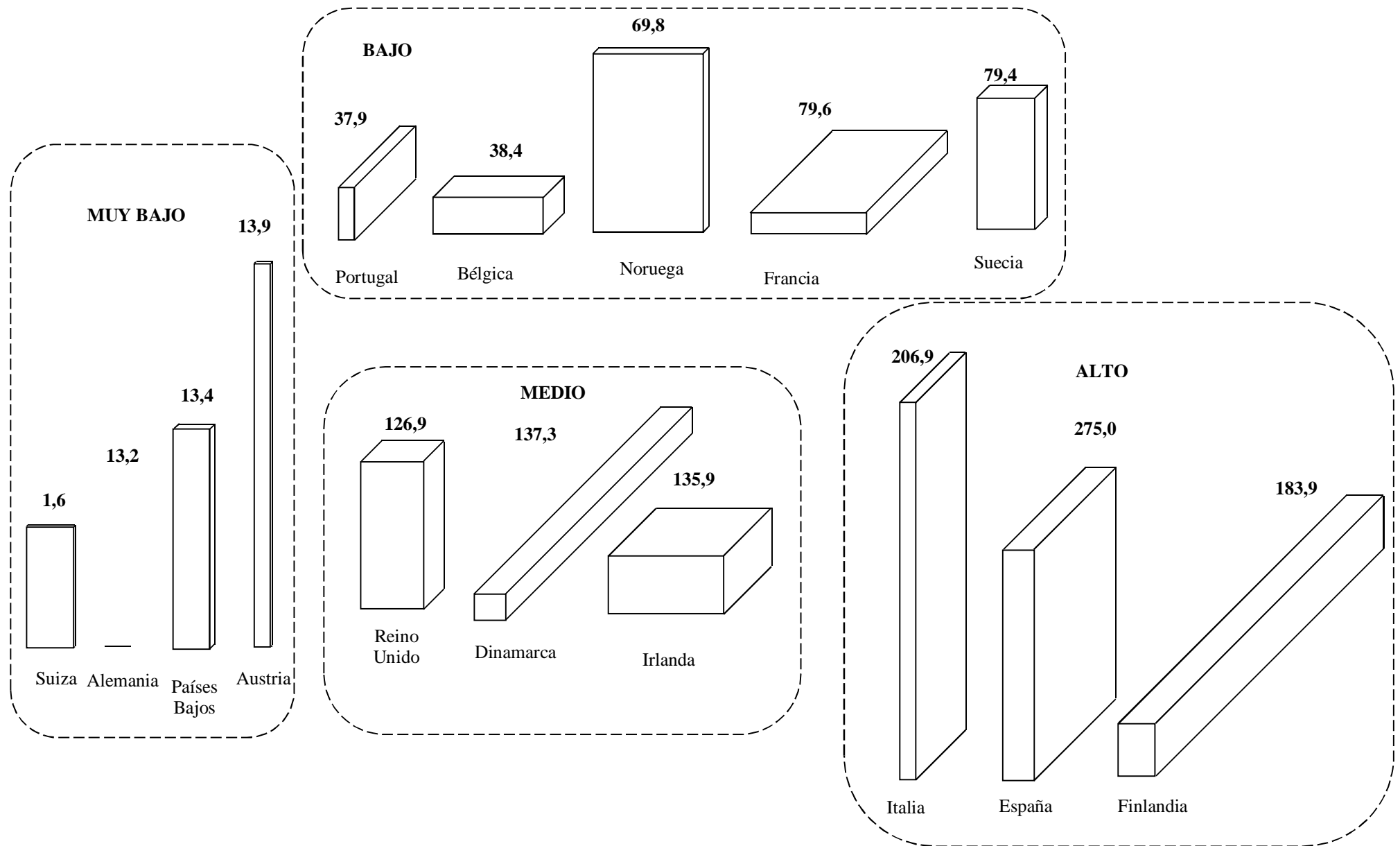
De esta forma, en el grupo de países que registran niveles de conflictividad muy bajos la pauta común es que las huelgas son la excepción en las relaciones laborales, aunque cuando acontecen su tamaño varía sustancialmente. Dentro del grupo de países con bajos niveles de conflictividad la forma de la huelga tipo es distinta en cada uno de ellos: de larga duración y reducido tamaño en Francia y Bélgica, de larga duración y gran tamaño en Noruega, frecuentes en Portugal y, por último, en Suecia las distintas dimensiones de las huelgas se encuentran en un rango intermedio respecto a los demás países. En definitiva, a pesar de que los niveles de conflictividad registrados son de un orden de magnitud similar, la pauta de manifestación del conflicto es claramente dispar. Lo mismo acontece en el grupo de países con nivel de conflictividad medio. Así, Dinamarca y Reino Unido con un volumen de huelgas similar muestran unas pautas de la actividad huelguística opuestas: huelgas muy frecuentes, pero de reducida magnitud y duración en Dinamarca, y huelgas poco frecuentes, de mayor tamaño y duración más prolongada en Reino Unido. Por último, los países con los niveles de conflictividad más elevados destacan por la frecuencia de uso de las huelgas, de forma especial en Finlandia. No obstante, en este país las huelgas son de un tamaño menor que en España e Italia, países con tradición de movilizaciones de carácter político.

En síntesis, países con niveles de conflictividad similares muestran pautas diferentes de actividad huelguística. En consecuencia, se propone una clasificación alternativa tomando como referencia la forma de las huelgas, en concreto, la frecuencia y el tamaño como principales dimensiones de la actividad huelguística (Figura 15). Los distintos países se clasifican en cuatro grupos en función de que la frecuencia y el tamaño de las huelgas estén por encima o por debajo del valor mediano de los 14 países<sup>41</sup>.

---

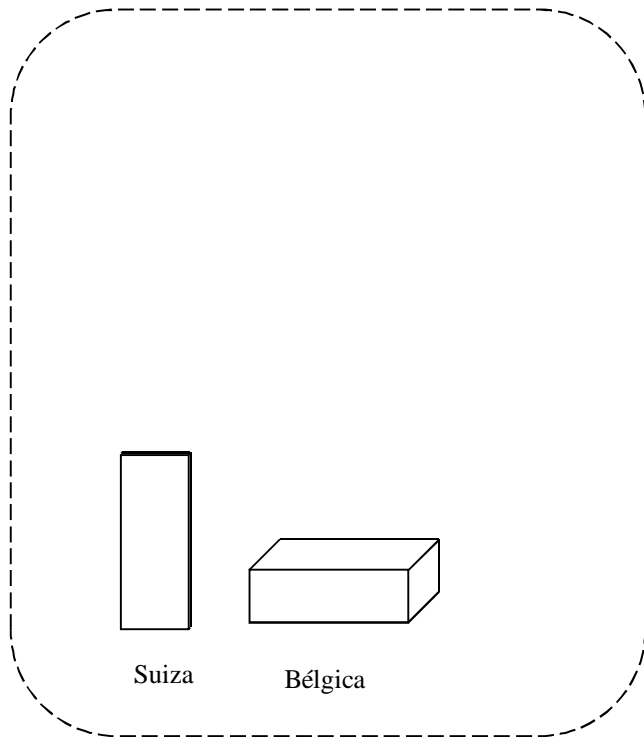
<sup>41</sup> Recordar que para Alemania no es posible calcular la frecuencia ni el tamaño de las huelgas.

Figura 14. Las huelgas en Europa, 1980-2008. Agrupación de países por nivel de conflictividad.

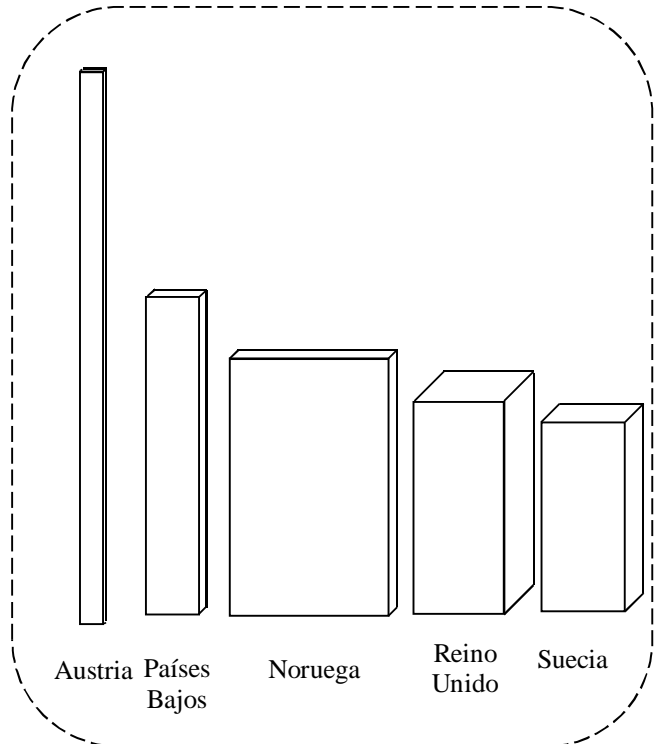


**Figura 15. Las huelgas en Europa, 1980-2008. Agrupación de países por similitud en la forma (frecuencia y tamaño)**

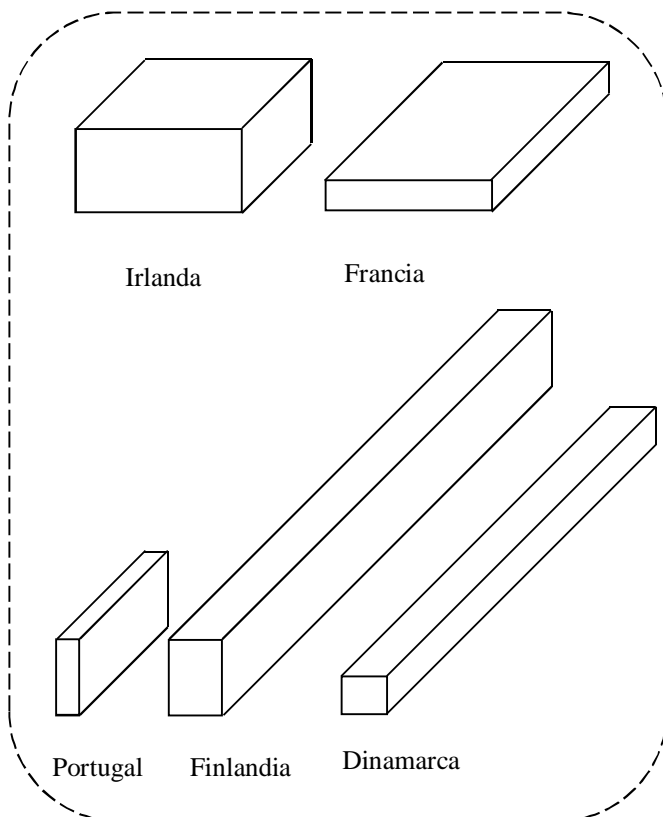
**BAJA FRECUENCIA Y PEQUEÑO TAMAÑO**



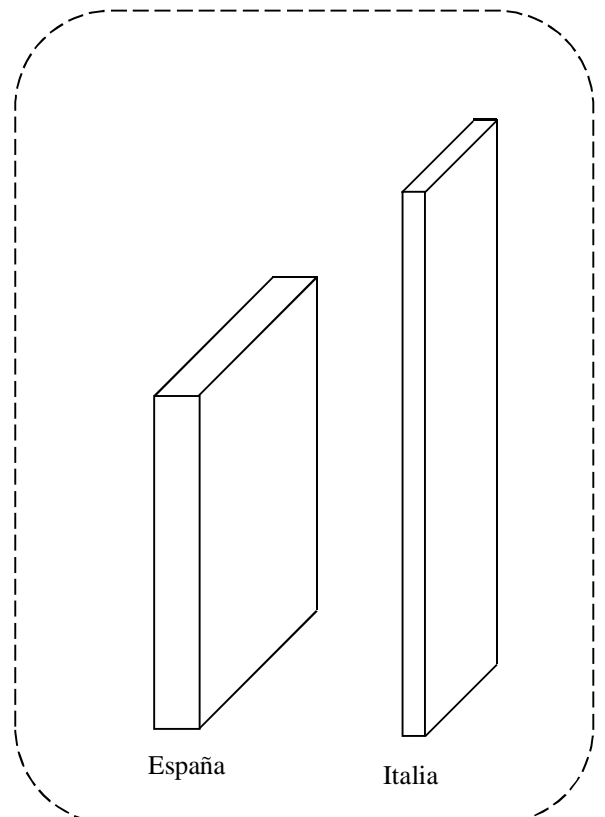
**BAJA FRECUENCIA Y GRAN TAMAÑO**



**ALTA FRECUENCIA Y PEQUEÑO TAMAÑO**



**ALTA FRECUENCIA Y GRAN TAMAÑO**



De esta forma, se detectan dos pautas minoritarias o extremas: baja frecuencia y reducido tamaño (Suiza y Bélgica) y alta frecuencia y gran tamaño (Italia y España); y dos pautas mayoritarias compuestas por las combinaciones intermedias: baja frecuencia y gran tamaño (Austria, Países Bajos, Noruega, Reino Unido y Suecia) y alta frecuencia y pequeño tamaño (Irlanda, Francia, Portugal, Finlandia y Dinamarca). Cabe resaltar que de la segunda de estas combinaciones intermedias resulta un nivel de conflictividad promedio que prácticamente dobla a la de la primera. Por lo tanto, como cabría esperar, una pauta de huelgas frecuentes de pequeño tamaño es más disruptiva para el sistema productivo que un patrón de huelgas infrecuentes pero de gran repercusión.

En la búsqueda de factores influyentes en estos distintos patrones de actividad huelguística se realiza un breve análisis de las variables más asiduamente utilizadas. De este modo, en primer lugar, cabe destacar que las pautas extremas se asocian a un bajo nivel de afiliación sindical, lo que no implica necesariamente una escasa capacidad organizativa de los trabajadores. Así, en el grupo de países que registran la frecuencia más elevada y las huelgas de mayor tamaño (Italia y España) el nivel promedio de adhesión de los trabajadores a los sindicatos es el más bajo, el 26,4% durante el periodo 1980-2006. A continuación se sitúa, la combinación inversa, el grupo de países con una baja frecuencia de huelgas de reducido tamaño (Suiza y Bélgica), con una afiliación promedio del 37,8%. Por su parte, en los grupos de países con pautas intermedias —y mayoritarias— el nivel de afiliación sindical es más elevado y similar entre ellos (48,7% de promedio en el grupo de países de baja frecuencia y gran tamaño; y el 50,0% en el grupo de países con huelgas frecuentes y de pequeño tamaño). Por lo tanto, el nivel de afiliación sindical por sí solo no puede explicar la divergencia en las pautas de actividad huelguística, ni siquiera las diferencias en el tamaño de las huelgas.

El denominado «efecto industria» tampoco muestra una gran capacidad explicativa. Así, los países con mayor (Alemania y Austria) y con menor (Países Bajos y Noruega) peso relativo de la industria en el volumen total de empleo durante el periodo de análisis muestran una baja frecuencia de huelgas.

Por otra parte, los dos grupos de países con una alta frecuencia de huelgas han registrado las tasas promedio de desempleo más elevadas durante el periodo de análisis (13,5% en el caso de huelgas de gran tamaño y 8,4% en el supuesto de huelgas de pequeño tamaño). En contraste, la tasa promedio de desempleo en los países con baja frecuencia de huelgas de pequeño tamaño fue del 6,3% y del 5,6% en el grupo de países de baja frecuencia de

huelgas de gran tamaño, lo que da a entender que la situación en que se encuentra el mercado de trabajo es un factor influyente en el desencadenamiento del conflicto.

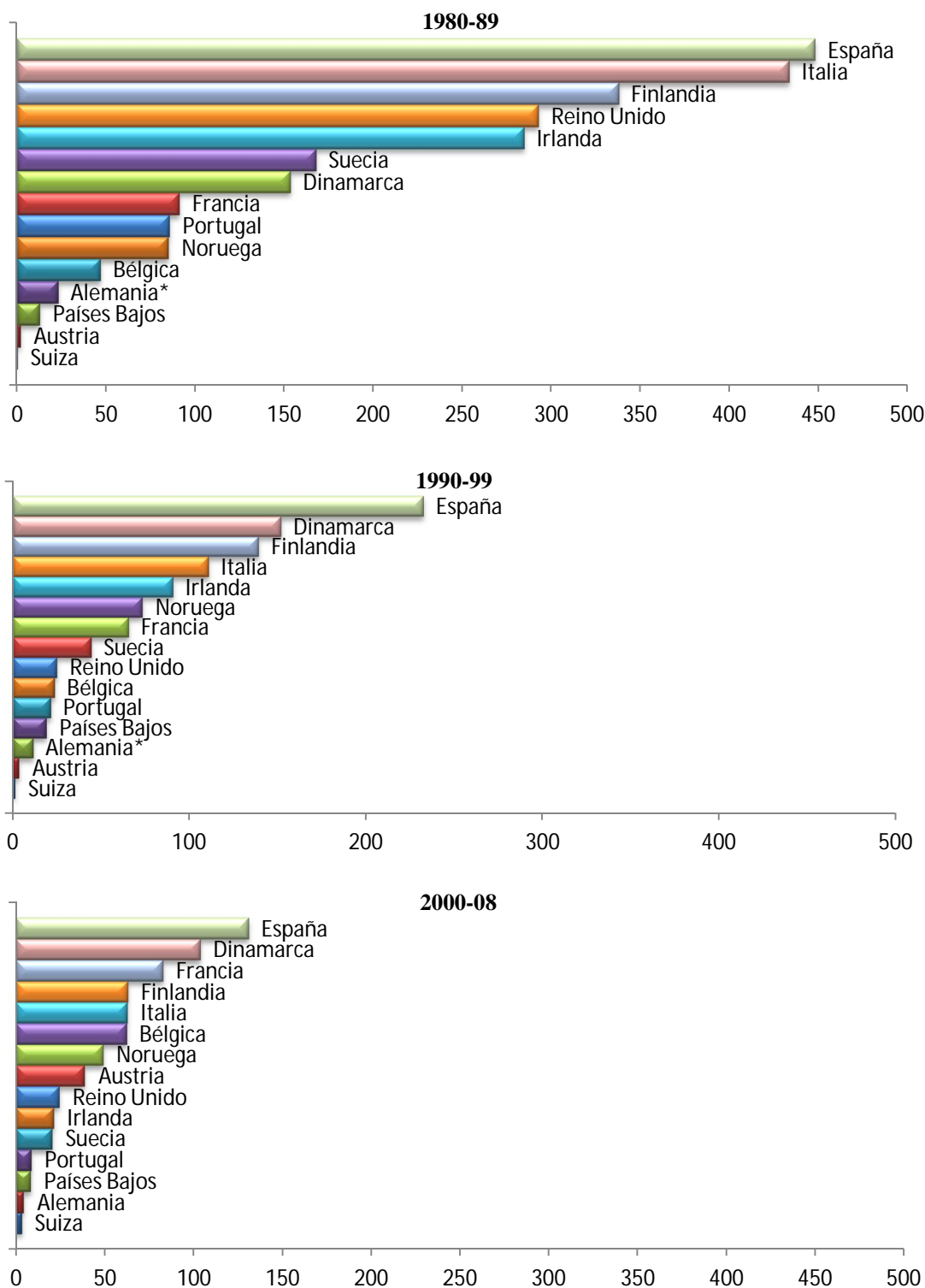
Respecto al marco normativo del derecho (o libertad, caso de Reino Unido e Irlanda) de huelga cabe destacar que uno de los aspectos legislativos más relevantes es la titularidad del derecho (o libertad) de huelga. En cuatro de los países que registran con mayor frecuencia conflictos (Francia, Portugal, Italia y España) la huelga es considerada como un derecho de titularidad individual —aunque de ejercicio colectivo—, lo que en la práctica se traslada a que las huelgas pueden ser convocadas tanto por los sindicatos como directamente por los propios trabajadores afectados. Además, los países donde los sindicatos proporcionan algún tipo de ayuda económica a los huelguistas durante el transcurso del conflicto registran una baja frecuencia de huelgas (Bélgica, Países Bajos Noruega y Suecia, también Alemania) con excepción de Dinamarca, país donde, desde la década de los ochenta, gran parte de las huelgas tienen un carácter no oficial: «se transformaron en un instrumento de negociación en el ámbito local» (Stokke y Thörqvist, 2001: 255), y, por lo tanto, los huelguistas no reciben ninguna prestación procedente de los fondos sindicales.

En definitiva, este capítulo se centra principalmente en el análisis de la forma de las huelgas con el objeto de resaltar el hecho, en demasiadas ocasiones obviado, que bajo niveles similares de conflictividad pueden subyacer pautas muy distintas de manifestación del conflicto. Además, esta manera de abordar el análisis de la actividad huelguística conduce a un conocimiento más profundo de las diferencias existentes entre países y de las variables clave de la evolución temporal del conflicto de trabajo. Consecuentemente, se ha propuesto una agrupación de países basada en pautas comunes de manifestación de las huelgas, concretamente, en la frecuencia con que acontecen y el tamaño de las mismas.

### **3.4 Principales tendencias en las distintas dimensiones de las huelgas**

En los apartados anteriores se ha podido comprobar que a pesar del descenso generalizado de los niveles de conflictividad las pautas subyacentes de la actividad huelguística no han seguido una evolución homogénea. En varios países la disminución del volumen de huelgas ha sido compatible con el incremento de alguna de las dimensiones del conflicto, principalmente el tamaño. El objetivo de este apartado es destacar las tendencias registradas en las distintas dimensiones de las huelgas que han dado lugar, con carácter general, a un mismo resultado: la disminución del volumen de actividad huelguística.

**Gráfico 9. Evolución por década del promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil trabajadores**



NOTAS:

\* Los registros de Alemania hasta el año 1992 corresponden al territorio de la República Federal Alemana antes 3.10.1990.

FUENTE: Elaboración propia a partir de OIT: *Anuario de Estadísticas del Trabajo*.



En el Gráfico 9 se aprecia como los niveles de conflictividad han descendido de forma generalizada —especialmente en aquellos países, como España e Italia, que partían de registros extremadamente altos en los ochenta— y, al mismo tiempo, se da cierta estabilidad en la clasificación de los países según su nivel de conflictividad. De esta forma, aquellos países con los registros más elevados en los ochenta (España, Italia y Finlandia, a los que se les suma Dinamarca en los noventa) continúan actualmente en la primeras posiciones de la clasificación. De igual modo, los países con niveles reducidos de actividad huelguística en los ochenta, con la principal excepción de Austria, continúan en la parte más baja de la escala. Sin embargo, el rango de valores, las diferencias entre los países, son menores actualmente. No obstante, las pautas de actividad huelguística todavía divergen de forma considerable.

En la Tabla 13 se recogen las principales tendencias registradas, respecto a la década previa, en las distintas dimensiones de la actividad huelguística con el fin de detectar las que han contribuido en mayor medida al descenso pronunciado de los niveles de conflictividad experimentado en las últimas décadas.

De este modo, se observa que fue en la década de los noventa cuando se produjo el mayor descenso de la actividad huelguística: una reducción de tres quintas partes respecto al promedio registrado en los años ochenta. Así, el nivel de conflictividad se redujo en la mayoría de los países analizados (10 de 15), de forma más intensa en Irlanda, Italia, Portugal, Reino Unido y Suecia. La principal excepción a esta tendencia general se registró en aquellos países que partían de unos niveles muy bajos en los ochenta en los que la actividad huelguística aumentó (Austria, Suiza, Países Bajos).

Del análisis de las distintas dimensiones de las huelgas se desprende que esta evolución descendente de la actividad huelguística en los noventa tuvo como causa principal el declive de la frecuencia de las huelgas, que disminuyó en diez de los catorce países, de modo especialmente intensa en Finlandia, Irlanda, Reino Unido y Suecia. Dado que la duración se mantuvo estable en la mayoría de los países —aunque el promedio del conjunto de países se redujo ligeramente. A pesar del descenso del volumen de huelgas, aumentó el tamaño medio de las huelgas. Por lo tanto, como tendencia general en los noventa las huelgas fueron menos frecuentes, de menor duración pero de mayor tamaño. Como resultado, los niveles de conflictividad se redujeron drásticamente respecto a los ochenta.

Tabla 13. Tendencias principales en la forma de las huelgas respecto a la década previa

	FRECUENCIA			TAMAÑO			DURACION			VOLUMEN		
	1980-89	1990-99	2000-08*	1980-89	1990-99	2000-08*	1980-89	1990-99	2000-08*	1980-89	1990-99	2000-08
<b>Alemania</b>							Corta	=	=	Bajo	↓	↓
<b>Austria</b>	Muy baja	↓	↓	Grande	↑	(↑)	Corta	=	↑	Muy bajo	↑	↑
<b>Bélgica</b>	Baja	=	=	Reducido	↓	=	Larga	=	↓↓	Bajo	↓	↑
<b>Dinamarca</b>	Alta	↑	↑	Reducido	↓	↓	Intermedia	↓	↑	Intermedio	=	↓
<b>España</b>	Alta	↓	↓	Grande	=	=	Corta	↓	↑	Alto	↓	↓
<b>Finlandia</b>	Muy Alta	↓↓	↓	Reducido	↑	↑	Corta	↑	↓	Alto	↓	↓
<b>Francia</b>	Alta	↓	↑	Reducido	=	↓	Intermedia	=	↑	Intermedio	↓	↑
<b>Irlanda</b>	Alta	↓↓	↓	Reducido	=	=	Larga	↓	↓	Alto	↓↓	↓↓
<b>Italia</b>	Alta	↓	↓	Grande	↓	=	Corta	=	↓	Alto	↓↓	↓
<b>Noruega</b>	Muy baja	=	↓	Grande	↓	↓	Larga	=	↑	Bajo	=	↓
<b>Países Bajos</b>	Muy baja	↓	=	Grande	↑	↑	Corta	=	↓	Muy bajo	↑	↓
<b>Portugal</b>	Alta	↓	↓	Intermedio	↓	↓	Corta	=	=	Bajo	↓↓	↓
<b>Reino Unido</b>	Baja	↓↓	↓	Intermedio	↓	↑	Larga	↓	=	Alto	↓↓	=
<b>Suecia</b>	Baja	↓↓	↓	Intermedio	↑	↑	Intermedia	=	↓	Intermedio	↓↓	↓
<b>Suiza</b>	Muy baja	=	↑	Reducido	↑	↑	Intermedia	↓	=	Muy bajo	↑	↑
<b>PROMEDIO</b>	8,9	4,5	4,1	10,5	13,3	12,8	4,2	3,7	3,8	164,3	67,5	45,2
<b>MEDIANA</b>	6,3	2,6	1,8	7,3	7,1	11,2	3,5	3,1	2,5	91,2	44,3	24,2

NOTAS:

\* Francia y Bélgica, promedio 2000-01.

= Estable (variación inferior al +/-20% respecto a la década previa).

↑ Incremento.

↓ Disminución.

↓↓ Declive (reducción superior a 2/3 respecto a la década previa).

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

En lo que va de siglo, respecto a la década de los noventa, el nivel de conflictividad promedio ha descendido, pero de una forma menos acusada que durante la década previa. Así, en la mayoría de los países (10 de 15) el nivel de conflictividad se ha reducido, de forma más drástica en Irlanda. No obstante, el volumen de huelgas ha aumentado en cuatro países, en dos de los tres en que, partiendo de niveles muy bajos en los ochenta, había aumentado en los noventa (Austria, Suiza), a los que se les suman Francia y Bélgica. Aunque en el caso de estos dos últimos, el aumento del nivel de conflictividad se puede atribuir, al menos en parte, al establecimiento de nuevas series estadísticas —más realistas— a principios de la presente década.

En cuanto a las distintas dimensiones, la frecuencia mantiene su tendencia descendente en la mayoría de los países (9 de 14), aunque el valor promedio del conjunto de países no ha variado sustancialmente respecto a los noventa. Respecto a la duración, ha disminuido en seis países, aumenta en cinco y se mantiene estable en el resto, lo que hace que el valor promedio del conjunto de países apenas haya variado. Sin embargo, al igual que ocurre con la frecuencia, el valor mediado se ha reducido. Por último, el tamaño de las huelgas ha aumentado en seis países, disminuido en cuatro y no ha variado de modo sustancial en el resto. De esta forma, a pesar de que el valor promedio apenas ha cambiado —hubiese aumentado de disponer de los registros de Austria del año 2003—, el valor mediano ha aumentado sustancialmente respecto a la década de los noventa y de los ochenta aproximándose al promedio, lo que implica una menor dispersión en los registros nacionales. Por lo tanto, la tendencia general, respecto a los noventa, es un descenso moderado de la frecuencia de las huelgas y de su duración; sin embargo cuando acontecen movilizan a un mayor número de trabajadores.

En síntesis, el volumen medio de huelgas durante el periodo más reciente representa menos de la cuarta parte del registro marcado en los ochenta como consecuencia, principalmente, de la reducción de la frecuencia con que los trabajadores recurren a la huelga. Reducción experimentado de forma más acusada durante la década de los noventa. Sin embargo, las huelgas que acontecen son de un mayor tamaño (mediano).

En consecuencia, lo que resta de capítulo se dedica a analizar los determinantes de la frecuencia de las huelgas durante el periodo 1980-2008 que, además de ser la dimensión que en mayor medida ha contribuido a la reducción de la actividad huelguística durante las últimas décadas, es el indicador cuya interpretación en el análisis de los determinantes de las huelgas resulta más directa.

### **3.5 Determinantes de las diferencias nacionales en la propensión a la huelga**

En los apartados previos se ha constatado que la actividad huelguística ha descendido de forma generalizada en los principales países europeos desde la década de los ochenta, con las principales excepciones de Austria y Suiza que partían de niveles muy bajos en los ochenta. Este descenso acusado del volumen de huelgas está marcado por el declive en la frecuencia con que los trabajadores recurren a la huelga. En este apartado, se tratará de identificar las variables clave que han influido en esta evolución. De modo más concreto, se tratará de responder a la siguiente pregunta: ¿pueden las teorías surgidas en los años sesenta y setenta explicar de forma adecuado esta evolución? o, por el contrario, ¿se han quedado obsoletas debido a los cambios de toda índole acontecidos durante las últimas décadas?

Como se ha expuesto en el primer capítulo, varias teorías desarrolladas principalmente en los años sesenta y setenta, y concebidas desde distintas perspectivas teóricas, han tratado de explicar tanto los diferentes niveles de conflictividad entre países como la evolución temporal de las huelgas. En el repaso de la literatura especializada en la materia se han identificado diferentes variables que han ejercido una influencia determinante en la actividad huelguística, al menos en determinados países y durante periodos de tiempo concretos. Este conjunto de variables se pueden clasificar a grandes rasgos en variables económicas, institucionales y políticas. En los siguientes párrafos se repasa de manera sucinta la influencia *teórica* que ejercen sobre la actividad huelguística estas variables considerables clave en la literatura y que, posteriormente, serán utilizadas en el análisis econométrico.

En primer lugar, según los modelos económicos, el aumento del desempleo durante los ochenta en las principales economías europeas estaría detrás del descenso experimentado en los niveles de conflictividad en dicha década, especialmente la disminución de la frecuencia con que se plantean las huelgas, dado el menor «poder de negociación en el mercado de trabajo» de los trabajadores (Silver, 2005: 27). De esta forma, Tracy (1986) en su estudio sobre los determinantes de la actividad huelguística en Estados Unidos encuentra que una alta tasa de desempleo industrial ejerce un efecto negativo sobre la frecuencia de las huelgas. Vroman (1989), también para la economía estadounidense, confirma la tesis de que las huelgas son procíclicas y demuestra que cuanto más alto es el

desempleo más se reduce la probabilidad de huelga. Estos y otros estudios (Rees, 1952; Weintraub, 1966; Ashenfelter y Johnson, 1969; Skeels, 1982) muestran un consenso en torno a que la incidencia de las huelgas es procíclica, al menos, en el contexto norteamericano. Sin embargo, la recuperación económica de los noventa no fue acompañada, como postulan los mencionados trabajos, de un incremento paralelo de la conflictividad, sino que continuó con su tendencia descendente. Por lo tanto, la coyuntura económica no puede dar respuesta por sí sola al descenso continuado de los niveles de conflictividad que se prolonga durante las últimas dos décadas.

De este modo, Edwards y Hyman (1994) en su estudio sobre la actividad huelguística en Europa, empleando datos longitudinales de cada país, obtienen resultados contradictorios. Encuentran la esperada relación inversa entre la frecuencia de las huelgas y el desempleo en Italia y Gran Bretaña, una relación positiva en Dinamarca y Francia y ninguna asociación clara en el resto de países. Por lo que concluyen que la evidencia de que las condiciones económicas tienen un efecto claro y uniforme en los niveles de conflictividad es muy limitada en el contexto internacional.

Otra de las variables analizadas habitualmente por los economistas es la influencia que ejerce el incremento de los precios en la frecuencia de las huelgas, debido a la prioridad dada por los sindicatos a mantener el nivel adquisitivo de los salarios. Por tanto, cabría esperar que niveles de inflación elevados se traduzcan en mayores exigencias salariales, lo que a su vez podría conducir a un mayor número de huelgas debido a la reticencia de los empresarios a ver aumentados sustancialmente sus costes laborales, especialmente si debido a las presiones competitivas no pueden transferir estos incrementos al precio final de venta de los productos.

Respecto a las posibles causas estructurales que pueden influir en la actividad huelguística, nos vamos a centrar en primer lugar en uno de los factores cuya influencia es más evidente: la composición sectorial del tejido productivo. La distribución sectorial de las huelgas ha sido un punto de interés central en el estudio del conflicto industrial, especialmente con el objetivo de identificar aquellos sectores más propensos al conflicto. A este respecto, las industrias manufactureras destacan sobre el resto, lo que Edwards y Hyman (1994: 251) denominan «efecto industria». A medida que la actividad industrial pierde peso en las economías europeas la frecuencia de las huelgas desciende.

A este respecto, destacan cuatro aspectos acontecidos en las últimas dos décadas que han influido en la actividad huelguística: a) el declive de los sectores industriales tradicionales que durante décadas han contribuido excepcionalmente a la actividad huelguística (por ejemplo, la minería del carbón en Reino Unido); b) los profundos cambios acontecidos en el sistema productivo de sectores como la industria automotriz y textil, c) la nueva división internacional de la producción industrial como consecuencia de la globalización de los mercados; y d) el extraordinario crecimiento del empleo público y privado en el sector servicios. Según Bordogna y Cella (2002), la combinación de los tres primeros elementos explicaría el declive del conflicto industrial. El cuarto estaría detrás del cambio en la naturaleza y la forma de las huelgas, la *terciarización* del conflicto.

En la Tabla 14 se muestra la evolución del peso relativo de la industria tanto en el empleo total como en el número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas en los 15 países considerados. Los datos muestran que la industria manufacturera ha perdido peso respecto al empleo total en todos los países en las últimas décadas, aunque en distinto grado. En un extremo se sitúa Suiza donde el peso relativo de las manufacturas sobre el empleo total se ha reducido a la mitad respecto a los ochenta. En el otro extremo está Italia donde ha experimentado tan solo un leve retroceso. Este descenso del peso de las manufacturas en el empleo total se debe tanto a un descenso del empleo en términos absolutos como a un incremento del empleo en el sector servicios. Además, esta pérdida de empleo en la industria ha supuesto la práctica desaparición de actividades con tradición de alta combatividad como la construcción naval, la siderurgia o la minería.

Por otra parte, la reestructuración de estas y otras actividades industriales ha supuesto la reducción del tamaño de los centros de trabajo al implementar nuevas tecnologías menos intensivas en mano de obra. A su vez, las nuevas estrategias de dirección empresarial han propiciado la externalización y subcontratación de diversas actividades no estratégicas que previamente eran desarrolladas por personal propio de la empresa. La reducción del tamaño de las plantas de producción contribuye, de igual forma, a la reducción de la actividad huelguística, el denominado efecto tamaño. Es decir, existe una tendencia pronunciada a que «la frecuencia de las huelgas se incremente con el tamaño de la planta» (Edwards, 1980: 156).

**Tabla 14. Evolución por décadas del porcentaje de huelgas, participantes, jornadas y trabajadores en las industrias manufactureras respecto al total**

	Trabajadores		Huelgas		Participantes		Jornadas no trabajadas	
	1980-89	2000-06	1980-89	2000-06	1980-89	2000-06	1980-89	2000-06
<b>Alemania</b>	32,1	22,8	N.d.	N.d.	82,9	81,9	76,7	69,1
<b>Austria</b>	28,0	19,2	36,7	N.d.	22,6	N.d.	32,2	N.d.
<b>Bélgica</b>	22,7	18,9	50,6	62,7	54,8	88,7	56,9	90,4
<b>Dinamarca</b>	19,7	16,8	78,2	51,4	73,7	57,3	75,7	49,3
<b>España</b>	23,1	17,5	32,2	42,8	24,6	23,2	26,8	29,4
<b>Finlandia</b>	23,5	18,8	86,5	81,5	77,7	65,1	53,7	52,6
<b>Francia</b>	23,1	17,5	N.d.	N.d.	N.d.	N.d.	73,3	40,1
<b>Irlanda</b>	19,1	15,7	43,1	23,4	31,3	13,0	36,8	15,5
<b>Italia</b>	23,7	22,1	48,7	47,3	53,5	40,3	48,9	41,5
<b>Noruega</b>	17,6	12,1	32,5	N.d.	22,0	26,5	19,6	19,2
<b>P. Bajos</b>	19,2	13,2	40,5	34,8	44,0	15,4	38,5	24,2
<b>Portugal</b>	24,9	20,1	63,6	52,0	48,6	39,5	45,6	44,1
<b>Reino Unido</b>	23,7	14,8	42,4	20,7	32,6	6,8	38,7	13,0
<b>Suecia</b>	22,5	16,5	75,7	19,1	55,0	12,4	43,2	5,8
<b>Suiza</b>	31,8	16,6	65,6	27,2	78,6	15,6	66,9	23,4
<b>PROMEDIO</b>	<b>23,6</b>	<b>17,5</b>	<b>53,6</b>	<b>42,1</b>	<b>50,1</b>	<b>37,4</b>	<b>48,9</b>	<b>37,0</b>

NOTAS:

Austria: sólo publica el desglose por actividades económicas hasta 1993.

Bélgica: datos desglosados por actividad económica disponibles hasta el año 2000.

Francia: datos hasta 2001, no publica desglose de huelgas ni participantes. Sólo huelgas localizadas.

Noruega: datos desglosados del número de huelgas disponibles hasta el año 1996.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

De los datos se desprende que la industria manufacturera continúa siendo un sector propenso a las huelgas, dado que en todos los países representa un mayor porcentaje de huelgas que de trabajadores y, con carácter general, las huelgas en el sector son de un tamaño inferior al promedio ya que suponen un menor porcentaje de participantes que de huelgas. Asimismo, a pesar de la pérdida de importancia relativa del empleo industrial, en algunos países la industria aún continúa marcando la pauta de la actividad huelguística. Así, en Bélgica, Alemania, Finlandia, Dinamarca, Portugal e Italia la industria manufacturera concentra la mayor parte de las huelgas, participantes y jornadas no trabajadas durante el periodo más reciente. En el resto de países, de forma más acusada en Suecia, Reino Unido, Irlanda y Noruega, la contribución de las manufacturas al montante total de participantes y jornadas no trabajadas es reducido.

Por otra parte, el sistema de negociación colectiva es uno de los factores institucionales que ejerce una influencia determinante en la manifestación del conflicto de trabajo. Así, entre otros autores Clegg (1976), Bean (1985) y Franzosi (1995) plantean que la negociación a nivel centralizado conlleva un número reducido de huelgas de gran tamaño, mientras que la negociación colectiva descentralizada, a nivel de empresa o centro de trabajo, se relaciona con una mayor frecuencia de huelgas de reducido tamaño. Más recientemente, Stokke y Thörnqvist (2001) afirman que cuanto más descentralizado es el sistema de negociación colectiva, mayor es la probabilidad de que concurren huelgas.

Desde el ámbito sociológico, uno de los principales aspectos analizados es el grado de organización de los trabajadores, en la medida en que es probable que los trabajadores organizados acudan con mayor frecuencia a la huelga que aquellos otros sin ningún tipo de organización. De esta manera, la capacidad de organización colectiva de los trabajadores, medida por el nivel de afiliación a los sindicatos, será un buen vaticinador de las fluctuaciones de la actividad huelguística. No obstante, como señala Edwards (1981: 50), en referencia las huelgas en Estados Unidos, «los sindicatos desempeñaron sin duda un papel preponderante en la planificación y desarrollo de las huelgas, pero el carácter de su influencia en la actividad huelguística en general no resulta tan evidente». Además, es necesario considerar que cuando el sindicato es el agente capaz de organizar la huelga, también es, en consecuencia, el agente capaz de asegurar la continuidad del trabajo (Pizzorno, 1991).

Por último, los teóricos del «intercambio político» vinculan los niveles de conflictividad a medio y largo plazo con la orientación ideológica del gobierno y la incorporación del movimiento obrero a la esfera política/gubernamental. Entre otros autores cabe destacar a Shorter y Tilly (1971 y 1974), Hibbs (1976 y 1978), Pizzorno (1978), Korpi y Shalev (1979) y Cameron (1991). El argumento básico que plantean estos autores es que el afianzamiento de los partidos de orientación socialdemócrata en algunos gobiernos nacionales, caso paradigmático de Suecia a mediados de la década de los treinta, abrió nuevos ámbitos de acción al movimiento obrero. De esta forma, parte de las reivindicaciones tradicionalmente canalizadas a través de la huelga se integraron en los programas políticos de estos partidos reduciéndose los niveles de conflictividad laboral. En países como Suecia, Noruega y Austria, donde los partidos socialdemócratas habían sido los partidos dominantes en el gobierno, los niveles de conflictividad experimentaron un declive a largo plazo, reflejo de que el conflicto por la distribución de la renta pasó del



mercado de trabajo a la arena política. En el otro extremo, en Irlanda y las naciones del norte de América, donde la clase obrera nunca ha jugado un papel determinante en la política nacional, no se produjo tal declive (Korpi y Shalev, 1979). No obstante, autores como Hibbs (1978) plantean que no es la toma del poder político por parte de los partidos de orientación socialdemócrata *per se* lo que hace que los huelgas disminuyan, sino que lo relevante es la redistribución de la renta a través de los mecanismos del Estado del bienestar.

En cuanto a la especificación del modelo<sup>42</sup>, tan solo señalar que con los datos correspondientes a los 14 países —para Alemania no es posible calcular la frecuencia de las huelgas— durante el periodo 1980-2006 se ha estimado una regresión de efectos fijos con datos de panel en las que se considera como variable dependiente la frecuencia (huelgas cada 100.000 trabajadores). En el Anexo 3 se proporciona la descripción de las variables explicativas y las fuentes empleadas en su elaboración.

En la Tabla 15 se muestran los resultados del modelo estimado. Respecto a la distribución sectorial de empleo se ha tomado como actividad de referencia una de las ramas en las que el empleo ha crecido en mayor medida durante los últimos años, la desarrollada por los establecimientos financieros, inmobiliarios y los servicios a empresas. Los resultados revelan que el resto de actividades presentan una frecuencia de huelgas significativamente superior, a excepción de la rama *Electricidad, gas y agua* en la cual la frecuencia de huelgas es significativamente menor. Por tanto, a mayor peso de este tipo de actividades financieras, inmobiliarias y de servicios a empresas, menor es la concurrencia de huelgas.

La variable que recoge la situación del mercado de trabajo, la tasa de desempleo, muestra un coeficiente negativo y significativo, lo que denota que a mayor nivel de desempleo, menor es la frecuencia de las huelgas. Resultado acorde con los modelos económicos sobre las huelgas.

El coeficiente de la tasa de inflación es, de igual forma, negativo y significativo, lo que se opone al razonamiento planteado sobre la influencia de dicha variable en la frecuencia de las huelgas. El modelo estimado refleja que cuanto mayor es la variación de los precios, menor es la frecuencia de las huelgas.

---

<sup>42</sup> Aspecto tratado en detalle en el Capítulo II.

**Tabla 15. Determinantes de la frecuencia de las huelgas en Europa**

Variable dependiente: Número de huelgas cada 100.000 trabajadores			
Muestra: 14 países			
Periodo: 1980-2006			
Metodo de Estimación: Regresión de efectos fijos (Stata 10.0)			
	Coefficiente		Error est.
<b>Distribución sectorial del empleo</b>			
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	4,346	***	0,485
Explotación de minas y canteras	7,624	**	3,219
Industrias manufactureras	2,419	***	0,333
Electricidad, gas y agua	-19,034	***	2,644
Construcción	2,783	***	0,750
Comercio, restaurantes y hoteles	5,696	***	0,762
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,315	**	1,464
Servicios públicos, sociales y personales	2,188	***	0,524
Ref. Establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios a empresas			
<b>Tasa desempleo</b>	-0,649	**	0,256
<b>Índice precios</b>	-0,407	*	0,222
<b>Afiliación sindical</b>	-0,116	*	0,069
<b>Nivel dominante negociación colectiva</b>			
Empresa	8,635	*	4,710
Centralizada	-3,626	***	1,235
Ref. Sectorial			
<b>Partidos Izquierda</b>	-0,108	**	0,060
<b>Gasto social/PIB</b>	-0,205		0,279
<b>Países</b>			
Austria	-265,157	***	38,637
Bélgica	-236,809	***	39,086
Dinamarca	-212,517	***	39,035
España	-272,847	***	39,927
Finlandia	-214,558	***	38,286
Francia	-240,096	***	37,839
Irlanda	-261,171	***	38,923
Italia	-250,625	***	37,861
Noruega	-253,078	***	41,263
Países Bajos	-248,688	***	38,529
Portugal	-280,485	***	38,867
Reino Unido	-250,627	***	37,650
Suecia	-226,372	***	38,646
Suiza	-261,750	***	37,885
$\sigma_u$	20,385		
$\sigma_e$	6,788		
$\rho$	0,900		
F test (all $u_i=0$ )	23,53	(0,000)	

## NOTAS:

- \* significatividad al nivel  $p=0,10$  o por debajo.
- \*\* significatividad al nivel  $p=0,05$  o por debajo.
- \*\*\* significatividad al nivel  $p=0,01$  o por debajo.

Respecto al sistema de negociación colectiva tomando como referencia el nivel sectorial como el dominante, ambos coeficientes son significativos. Positivo en el caso del nivel de negociación de empresa, huelgas más frecuentes, y negativo en el nivel centralizado, huelgas menos frecuentes. Por lo tanto, la centralización de la negociación colectiva conlleva a un menor número de huelgas. Asimismo, la tasa de afiliación a las organizaciones sindicales influye significativamente en la frecuencia de las huelgas, a mayor afiliación menor frecuencia de huelgas, lo que sirve de evidencia a lo planteado por Pizzorno (1991): en la medida en que los sindicatos son los agentes capaces de organizar una huelga, también lo son de asegurar la continuidad en el trabajo.

En lo referente a las variables explicativas de carácter político, los resultados estimados señalan que es el peso de los partidos de izquierdas, no el gasto social, lo que asocia a una menor frecuencia de huelgas en las últimas décadas. Este resultado es, en cierta medida, contrario a la reciente literatura sobre la «desunión» o debilitamiento de los vínculos entre sindicatos y partidos socialdemócratas debido a las presiones generadas en las economías nacionales por la globalización de los mercados (Piazza, 2001; Upchurch *et al.* 2009a, 2009b).

Por último, los efectos fijos de cada país (la heterogeneidad inobservada) muestran la persistencia de diferencias en la propensión a la huelga entre países una vez consideradas las distintas variables explicativas incluidas en el modelo. Como no podría ser de otra forma, otras variables no incluidas en el modelo y aspectos propios de cada país: cultura, tradición, etc. influyen en la frecuencia de las huelgas.

### **3.6 Discusión y aportaciones**

En este capítulo se ha demostrado que el descenso pronunciado de los niveles de actividad huelguística registrado en Europa durante las últimas décadas es atribuible, principalmente, al descenso de la frecuencia con que los trabajadores recurren a la huelga. De igual modo, a pesar de que las diferencias en los niveles de conflictividad entre países se han reducido sustancialmente, las pautas de actividad huelguística continúan siendo dispares, lo que refleja la persistencia de diferencias en los sistemas de relaciones laborales y en la dinámica de las relaciones entre los actores. Por lo tanto, se puede concluir que se ha producido cierta convergencia en la actividad huelguística, pero limitada al nivel de

conflictividad: las pautas (la forma de las huelgas) siguen siendo claramente diferentes entre los países analizados.

Metodológicamente, el análisis desarrollado en este capítulo muestra que la práctica sólidamente asentada de centrar el análisis en el volumen de huelgas o nivel de conflictividad (jornadas no trabajadas cada mil trabajadores) obvia aspectos relevantes de la actividad huelguística: bajo niveles similares de conflictividad pueden subyacer (subyacen) pautas dispares de huelgas. De igual modo, a pesar que la estimación de modelos econométrica sobre los determinantes de los niveles de conflictividad habitualmente da resultados significativos, su interpretación es compleja, en tanto que la unidad de medida es un agregado: las jornadas no trabajadas son el producto de tres medidas independientes de la actividad huelguística (de la frecuencia, del tamaño y de la duración de las huelgas), cada una con su propios problemas. De esta forma, a pesar de sus conocidas limitaciones, se ha optado por la frecuencia de las huelgas como variable dependiente al tratarse de un indicador directamente interpretable.

Del análisis realizado se desprende que las teorías clásicas sobre las huelgas siguen siendo válidas para explicar las diferencias nacionales en la propensión a la huelga durante la súltimas décadas, al menos en el contexto europeo. Además, ha quedado patente que las distintas teorías o modelos no son mutuamente excluyentes, sino que más bien se da cierta complementariedad entre algunas de ellos. Así, distintas variables asociadas a diferentes enfoques (negociación colectiva, sindicatos, gobiernos de izquierdas, ciclo económico), en conjunción con otras (estructura sectorial del empleo, inflación), contribuyen a explicar la distinta frecuencia de las huelgas entre los países analizados durante el periodo más reciente. Por lo tanto, una vez más, queda patente lo inadecuado de los análisis basadas en un único factor para explicar los cambios acontecidos en la actividad huelguística durante las últimas décadas (Shalev, 1992; Edwards y Hyman, 1994; Bordogna y Cella, 2002).

De este modo, la composición sectorial del empleo es —sigue siendo— una variable clave para explicar la tendencia menguante de la actividad huelguística durante las últimas décadas. El cambio estructural del sistema productivo ha supuesto la práctica desaparición de actividades que albergaban el núcleo duro del movimiento obrero (como la minería del carbón, la construcción naval) mientras que otras actividades industriales como la metalurgia, han experimentado fuertes reestructuraciones. A su vez, en las últimas décadas se ha experimentado un gran auge en el empleo en actividades terciarias como los servicios

avanzados a empresas en las que no existe ninguna tradición sindical ni de movilización. Es cierto, que la militancia ha aumentado en algunas actividades, sobre todo del sector público, pero en ningún caso en el grado suficiente como para compensar el declive experimentado en la industria. Todo ello se traduce en un descenso de la frecuencia con que se plantean las huelgas.

De igual modo, las variables económicas siguen siendo relevantes en el estudio de la dinámica de las huelgas. Así, los elevados niveles de desempleo registrados en gran parte de las economías europeas en los ochenta —en algunos países como Suecia y Finlandia en los noventa— debilitaron el poder de negociación de los trabajadores en el mercado de trabajo y el número de huelgas descendió a un nivel que no ha remontado con la recuperación del empleo experimentada desde la segunda mitad de los noventa. Este último hecho parece indicar cierta desconexión de las huelgas del ciclo económico desde entonces, lo cual no implica necesariamente que el contexto económico haya dejado de influir en las fluctuaciones de la actividad huelguística.

El «triángulo virtuoso» compuesto por un sistema de negociación centralizado, sindicatos con altos niveles de afiliación y la hegemonía de los partidos de izquierdas, continúa asociado a una menor concurrencia de huelgas en Europa. Por lo tanto, la evidencia empírica muestra que la esencia de la teoría del intercambio político sigue siendo válida.

Finalmente, los efectos fijos de cada país (la heterogeneidad no observada) muestran que parte de las diferencias no son explicadas por las variables consideradas en el modelo, sino que se deben, al menos en parte, a aspectos concretos de cada país: características culturales, históricos, etc.

En definitiva, los resultados obtenidos muestran la concurrencia de una variedad de factores en la distinta propensión a la huelga de los países analizados, situándose el intercambio político en el centro de la explicación (sindicatos con alta afiliación, negociación colectiva centralizada y predominio de los partidos de izquierdas). Desde esta óptica se abordará el análisis de las huelgas en España, teniendo en consideración, no obstante, que en el contexto español la afiliación sindical no es el indicador más apropiado de la fortaleza o debilidad de los sindicatos. De este modo, la pauta discontinua de concertación social que ha marcado la dinámica de las relaciones laborales durante el periodo democrático puede ser una buena guía para analizar la evolución de la actividad huelguística.

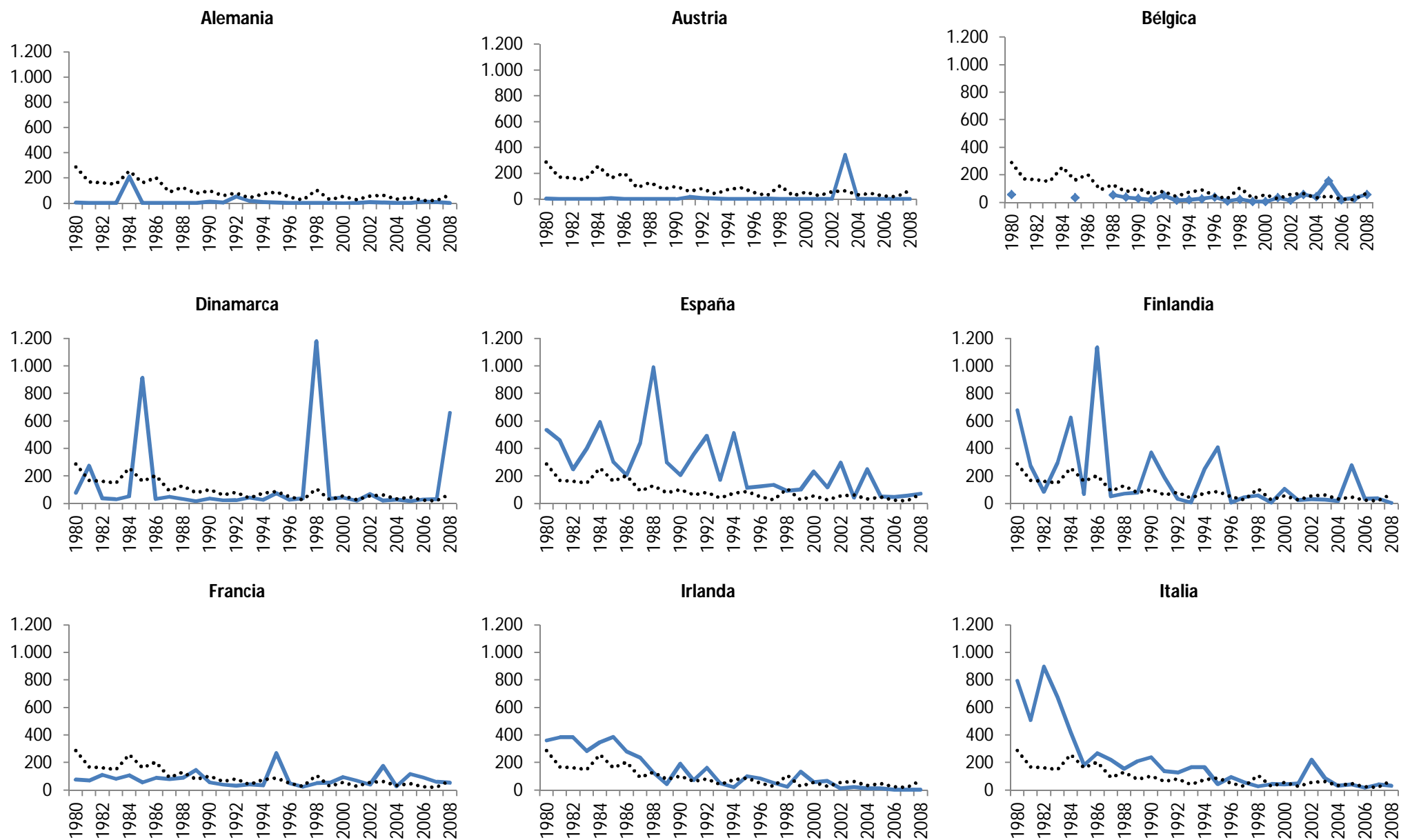
Finalmente, de la revisión de la literatura y del análisis desarrollado se desprenden algunos aspectos que contribuyen a explicar, al menos en parte, los elevados niveles de actividad huelguística registrados en España durante las últimas décadas en comparación con los países de su entorno. Así, uno de las características distintivas, quizás la más evidente, de la actividad huelguística en España durante el periodo analizado es la concurrencia de varias huelgas generales de ámbito nacional. De este modo, los niveles de conflictividad de finales de los ochenta y principios de los noventa están determinados en buena parte por las huelgas generales de 1988, 1992 y 1994. Como se verá en el siguiente capítulo, estas huelgas son el resultado de un «intercambio político negativo» entre sindicatos y gobierno, lo que Rigby y Marco (2001: 300) caracterizan como «la inestabilidad de las relaciones corporatistas».

Otro aspecto relevante es la relativa juventud de los sindicatos españoles respecto a sus vecinos europeos, tras un paréntesis de casi cuatro décadas de ostracismo durante la dictadura. Como señalan Ross y Hartman (1960: 58), la experiencia acumulada por los sindicatos hace que la ideología respecto al conflicto industrial cambie y que se planteen otras vías para conseguir los objetivos más allá de las huelgas: los instrumentos del Estado son más poderosos que la maquinaria de la negociación colectiva para lograr la redistribución de la renta. De igual modo, el modelo estimado sobre la propensión a la huelga indica que bajos niveles de afiliación sindical, como en el caso de España, se asocian significativamente a una mayor frecuencia de huelgas: los sindicatos no son lo suficientemente fuertes para lograr sus reivindicaciones sin recurrir a la huelga.

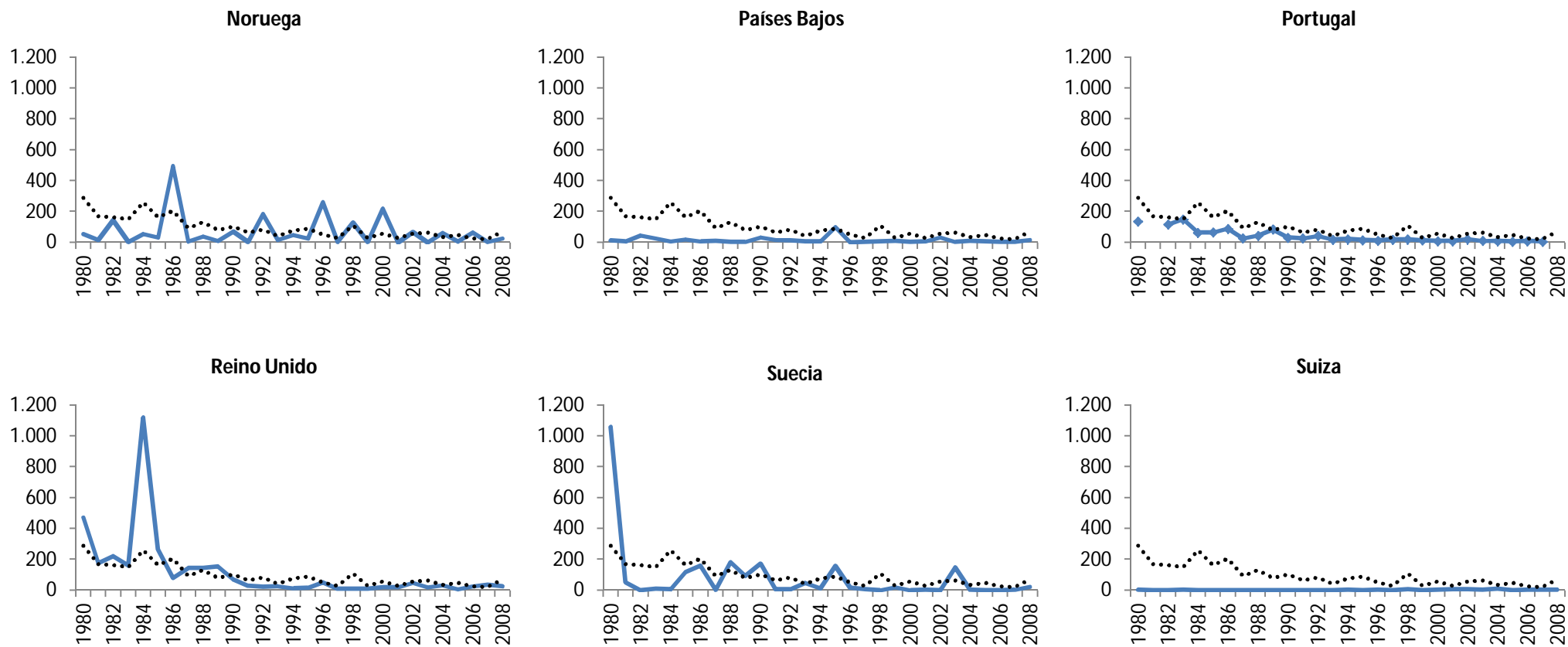
Por último la estructura del sistema de negociación colectiva en España, situado en un posición intermedia, ni centralizado ni descentralizado, hace que las huelgas sean más frecuentes que en aquellos países con sistemas de negociación centralizada y, a su vez, de mayor tamaño que en aquellos otros países con sistemas más descentralizados.

Finalmente, aunque implícitamente ya se ha realizado en los párrafos anteriores, tan solo queda señalar que la hipótesis planteada en perspectiva comparada se confirma plenamente: las huelgas en España son de un mayor tamaño medio y acontecen con mayor frecuencia que en el promedio del conjunto de países analizados. Ambas características apuntan a una lógica de acción política en el uso de la huelga.

**Gráfico 10. Evolución del volumen de huelgas (jornadas no trabajadas cada mil trabajadores), 1980-2008 (Inicio)**



**Gráfico 10. Evolución del volumen de huelgas (jornadas no trabajadas cada mil trabajadores), 1980-2008 (Final)**



NOTA: La línea discontinua representa el promedio de los 15 países estudiados.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).



## **CAPÍTULO IV. LAS HUELGAS EN ESPAÑA: TRES DÉCADAS DE ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA TRAS LA DICTADURA**

En este capítulo se aborda el análisis de la actividad huelguística en España durante las últimas décadas con el objetivo principal de desarrollar una explicación teóricamente fundada de su evolución y de sus principales mecanismos causales.

El caso español resulta especialmente útil para el estudio de las huelgas debido, entre otros motivos, a su reciente —en términos comparados con los países europeos centrales— (re)institucionalización de las relaciones laborales una vez finalizado el régimen dictatorial. De esta forma, enlazando distintas series de datos es posible analizar la evolución a grandes rasgos del conflicto industrial una vez institucionalizado mediante la legalización tanto de las organizaciones sindicales y empresariales como de las huelgas en el año 1977. No obstante, en este trabajo se retrocede hasta 1963, primer año tras el final

de la guerra civil en el que se dispone de datos oficiales sobre los conflictos colectivos de trabajo, una vez que se reconoce jurídicamente la existencia de los mismos en 1962.

La serie de datos elaborada es lo suficientemente larga como para analizar el comportamiento de la actividad huelguística en distintas fases del ciclo económico. De esta forma, en las últimas tres décadas de régimen democrático se han sucedido periodos de crisis: uno largo (1975-1985) y otro corto (1992-1993), y de crecimiento económico: uno corto (1985-1991) y otro largo (1994-2008). Además, durante este tiempo se ha producido una reestructuración profunda del tejido productivo. De este modo, la economía española pasó de un proceso de industrialización tardía (desde la segunda mitad de los cincuenta a la primera de los sesenta) a la desindustrialización, debido a la irrupción de la crisis económica a mediados de los setenta y a la particular gravedad de la misma en el caso español al coincidir con la transición política. Con la consiguiente expansión de los servicios —especialmente los servicios públicos— en la segunda mitad de los ochenta como consecuencia de la descentralización pública asociada al Estado de las Autonomías y la expansión del Estado del Bienestar, y de los servicios privados desde la segunda mitad de los noventa (Gonzalez y Garrido, 2005). El mercado de trabajo también ha experimentado una transformación notoria con el avance del sector servicios, la incorporación creciente de la mujer y una tasa de temporalidad que se disparó a principios de los noventa, estabilizándose en torno un tercio de la población asalariada desde entonces.

Por otra parte, la existencia en España de dos grandes confederaciones sindicales con distintas orientaciones ideológicas ha marcado, al menos en parte, la pauta de la actividad huelguística en función de las cambiantes relaciones entre ambas y de éstas con sus partidos de referencia y a su confrontación periódica en las elecciones sindicales. Asimismo, resulta relevante la potencial influencia en la actividad huelguística de la pauta discontinua de concertación social: iniciada a finales de los setenta, abandonada a mediados los ochenta y resurgiendo de nuevo a mediados de los noventa.

La investigación empírica sobre las huelgas en España durante las últimas dos décadas es escasa, se encuentra fragmentada en distintas perspectivas teóricas y casi siempre ha sido tratada dentro de una temática más amplia o con un ámbito territorial o temporal limitado. No obstante, existe un número destacable de trabajos centrados en la evolución de la actividad huelguística durante la historia reciente de España.

El primer trabajo de referencia en la década de los noventa es el de Alonso (1991). El autor en su análisis, que se extiende desde el inicio del proceso de transformación emocrática hasta el final de la década de los ochenta, diferencia dos etapas claramente delimitadas. La primera se extiende desde 1977 —con la legalización de los sindicatos y el reconocimiento del derecho de huelgas— hasta 1987, en la cual el conflicto se da a dos niveles: a nivel institucional se abre una etapa de concertación y el conflicto se desplaza a las fábricas con el inicio del proceso de reconversión industrial. A partir de 1987 se produce una clara repolitización del conflicto cuyo máximo exponente es la huelga general (de ámbito nacional) del 14 de diciembre de 1988.

Mediada la década de los noventa se publican varios trabajos, siendo este periodo el más fructífero en la literatura nacional. En 1994 y 1995 aparecen dos monografías sobre el conflicto laboral y las huelgas cuyo ámbito geográfico se limita a la Comunidad de Madrid. La primera dirigida por Soto (1994) y la segunda de Babiano (1995), ambas con un perspectiva histórica: el trabajo de Soto se extiende durante el periodo 1939-1991 y el de Babiano de 1951 a 1977. Navarrete y Puyal (1995) realizan un análisis de la evolución de las huelgas en España durante buena parte del siglo veinte, si bien hasta 1986, año en que aparece la EHCP, las autoras utilizan datos con grandes lagunas temporales y no las series oficiales. Milner (1995) desde una óptica institucional realiza un análisis de la legislación española sobre huelgas, llegando a la conclusión que no es lo suficiente permisiva como para explicar los elevados niveles de conflictividad nacionales. En 1996 Marco defendió su tesis doctoral sobre la actividad huelguística en España abarcando el periodo 1986-1994. A partir de entonces Marco junto a Jiménez-Martín han sido los autores más prolíferos en la materia con varias colaboraciones, algunas conjuntas: Jiménez-Martín *et al.* (1996), Jiménez-Martín (1999), Marco (2000), Rigby y Marco (2001), Marco y Tamborero (2001), Jiménez-Martín (2006); Esteve *et al.* (2006) y Marco *et al.* (2007). La perspectiva teórica utilizada por ambos autores es económica, basando sus interpretaciones en razonamientos y modelos microeconómicos sobre información asimétrica y costes conjuntos, óptica dominante en la literatura estadounidense. Jiménez-Martín se centra particularmente en la influencia de las huelgas en la determinación salarial.

A finales de los noventa, Molinero e Ysás (1998) publican una monografía sobre la conflictividad laboral durante la segunda mitad del periodo franquista que abarca todo el territorio nacional. Su investigación es el trabajo de referencia para este periodo. Los

autores concluyen que la conflictividad laboral tuvo importantes consecuencias en la vida socioeconómica y política, otorgándole un peso esencial en la mejora general de la condición obrera. Un año más tarde, Alonso y Blanco (1999) retoman el análisis de la actividad huelguística en el punto en que lo había dejado años atrás el propio Alonso (1991). Así, partiendo de finales de los ochenta, una vez rota la dinámica de pactos sociales, llevan su análisis hasta la reforma laboral de 1997. Los autores destacan particularmente, además de las huelgas generales de ámbito nacional de 1988, 1992 y 1994, el surgimiento de conflictos particulares como los funcionarios y empleados públicos, y los conflictos derivados de la intervención estatal en el proceso continuo de desindustrialización.

Desde una perspectiva completamente distinta a las anteriores, Quintana (2002) coordina una obra sobre la conflictividad laboral desde la óptica de resistencia obrera autónoma que abarca las tres décadas comprendidas entre 1960 y 1990. Señalando como los principales factores que determinaron la desintegración de la resistencia obrera autónoma/asamblearia la reconversión industrial y sus secuelas de paro, cambio tecnológico y reorganización del trabajo; la modernización del Estado y la emergencia del sindicalismo.

Ya en los años más recientes, Jodar (2006) desarrolla un estudio sobre la conflictividad laboral en España durante el periodo 1993-2004 prestando especial atención al papel de las huelgas generales. Sin embargo, únicamente abarca las huelgas generales de ámbito nacional de 1994 y 2002, y deja fuera de su estudio las de 1988 y 1992. El autor concluye que, a pesar que los niveles de conflictividad en España son relativamente más altos que en otros países de Europa y de la OCDE, la actividad huelguística sigue una pauta similar tendente al descenso. Respecto a las huelgas generales, señala que son utilizadas como una demostración de la capacidad de movilización de los sindicatos para deslegitimar a la otra parte —se supone que al gobierno. Finalmente, señala que esta dinámica ha sido más apremiante cuando los gobiernos de la nación han obtenido mayoría absoluta, en referencia a los años 1988 y 2002. No obstante, sin negar su validez parcial, el argumento contrario sería igual de válido, dado que en el año 1992 técnicamente<sup>43</sup> y sobre manera en 1994 el gobierno socialista no contaba con mayoría absoluta. De igual modo, Duarte (2007), última tesis doctoral sobre las huelgas en España defendida hasta el momento, centra su análisis

---

<sup>43</sup> En las elecciones generales del 29 de octubre de 1989 el PSOE se quedó a un escaño de su tercera mayoría absoluta.

en las huelgas generales durante el periodo 1982-2002. La autora diferencia tres tipos de huelgas generales: huelgas generales sindicales (1985, 1992 y 1994), huelgas generales que derivaron en acciones colectivas de masas (1988) y la huelga general de política competitiva (2002). La autora señala —en el resumen de su tesis registrado en TESEO— que todas ellas no pretendieron avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo, sino defender derechos adquiridos ante reformas diseñadas unilateralmente. Asimismo, al igual que Jodar (2006), afirma de forma equivocada que todas ellas estuvieron dirigidas «contra gobiernos que ejercían el poder con mayoría absoluta».

Mato *et al.* (2007) realizan un estudio monográfico de la evolución de la conflictividad laboral en España durante el periodo 1986-2005. Aunque los autores tienen en cuenta otras manifestaciones del conflicto del trabajo (cierres patronales, asuntos judiciales y mediaciones administrativas) centran su trabajo en la actividad huelguística. Los autores encuentran que el acusado descenso tanto del número de participantes como de las jornadas no trabajadas se debe a una disminución del número de huelgas, así como al descenso de su grado de seguimiento por parte de los trabajadores convocados. De igual forma, destacan la gran repercusión de las huelgas generales de ámbito nacional en los registros nacionales. García Calavia (2008a) retrotrae en una década el comienzo de su periodo de análisis, abarcando el intervalo en 1976-2005. De este modo, comienza su estudio en el momento álgido de las huelgas en la historia reciente de España. El autor señala que la actividad huelguística decae desde finales de los setenta con algunos rebrotes, los principales los debidos a las huelgas generales. Asimismo, García Calavia señala que la actividad huelguística se terciariza en la medida en que cada vez está más presente en el sector servicios, mientras se reduce en la industria. Por último, al igual que Mato *et al.* (2007), destaca la existencia de importantes diferencias regionales. Aspecto analizado de modo particular por Luque *et al.* (2008). Finalmente, García Calavia (2008b), desde una perspectiva cualitativa, realiza un estudio de caso sobre el conflicto laboral en los astilleros de Valencia de la Unión Naval de Levante durante el «tardofranquismo». No obstante, dedica una parte del trabajo a realizar una síntesis crítica de los estudios sobre la conflictividad laboral durante el franquismo.

En este capítulo se profundiza en el análisis de la evolución de la actividad huelguística en España aprovechando las aportaciones de los citados autores. Aunque el análisis se remonta al año 1963, primer año tras la guerra civil en el que se dispone de datos oficiales, la investigación se centra principalmente en las últimas dos décadas en las que la actividad

huelguística decae sustancialmente en España. Si bien el estudio se apoya en series estadísticas no se limita al recuento de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas, sino que se pretende interrelacionar la evolución de la actividad huelguística con los principales factores identificados en el análisis interpretativos de los principales enfoques teóricos de las relaciones laborales. Realizando especial énfasis en las relaciones de *intercambio* de recursos entre los actores en el ámbito *político*. De esta forma, en el presente capítulo se pretende dar respuesta a dos preguntas principales: por un lado, ¿qué relación existe entre las huelgas y los factores económicos, institucionales y políticos?; por otro lado, ¿ha experimentado algún cambio la naturaleza de dicha relación en el transcurso de las últimas décadas? Para ello se tendrán en cuenta no sólo los factores contextuales sino también las estrategias adoptadas por las partes implicadas, principalmente por los sindicatos.

No obstante, a continuación, como paso previo, se dedican unas páginas a realizar una breve cronología sobre cómo ha evolucionado la consideración de las huelgas en la legislación española durante el siglo veinte con el fin de contextualizar los registros al inicio del periodo de análisis. Asimismo, se destacan las principales características de la regulación actual y sus posibles implicaciones en los niveles de conflictividad.

#### **4.1 Regulación jurídica de la huelga durante el siglo XX: de delito de lesa patria a derecho fundamental**

Durante el pasado siglo, se pueden diferenciar tres etapas en lo que a la regulación de la huelga se refiere (Montoya, 1979): la primera etapa se sitúa entre 1909 y 1938, en la que se reconoce por primera vez en la historia de España el derecho de huelga; la segunda abarca el periodo comprendido entre 1938 y el 1975, en el cual las huelgas son consideradas como delitos; por último, la tercera etapa se inicia en 1977, en la cual las huelgas son legales y, desde la aprobación de la Constitución en 1978, el derecho de huelgas está considerado como un derecho fundamental.

Entrando en detalle, el año 1909 se toma como fecha de inicio de la primera etapa. En ese año, la Ley de huelgas y coligaciones, de 27 de abril, procedió a la derogación del artículo 556 del Código Penal de 1870, reconociendo la licitud de la huelga:

Tanto los patronos como los obreros pueden coaligarse, declararse en huelga y acordar el paro para los efectos de sus respectivos intereses (artículo 1 Ley de huelgas y coligaciones de 1909).

Esta etapa de licitud de la huelga concluye formalmente con la promulgación del Fuero del Trabajo (Decreto de 9 de marzo de 1938), cuya Declaración XI.2 estima como delitos «los actos individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella». Consecuentes con esta condena a todo tipo de huelga, el Código Penal de 1944 tipificaba como delito de sedición las huelgas de obreros (art. 222) y la Ley de Orden Público de 1959 consideraba como actos contrarios al orden público los paros colectivos (art. 2). Para un panorama de la actividad huelguística en este periodo, véase Silvestre (2003).

Hasta el 20 septiembre de 1962, meses después de que se produjeran importantes movilizaciones obreras en las minas asturianas y otras zonas industriales, el régimen franquista no reconoció legalmente la necesidad de canalizar el conflicto entre trabajadores y empresarios (Molinero e Ysás, 1998: 70). En esa fecha, el Decreto 2354/1962, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo, reconoce tímidamente la existencia de «conflictos colectivos» o «situaciones colectivas de conflicto» (aunque no emplea en ningún momento el término huelga) y articula unos procedimientos de solución pacífica de los conflictos vía sindical, administrativa y jurisdiccional. Esta levísima línea de reconocimiento de la licitud de los conflictos colectivos de trabajo fue proseguida por la Ley 104/1965, de 21 de diciembre, que modificó el artículo 222 del Código Penal, reduciendo los tipos delictivos contemplados a dos casos: a) la huelga de «funcionarios, empleados y particulares encargados de todo género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad» y b) la huelga realizada «con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, perturbar su normal actividad o, de manera grave, la producción nacional». Esta reforma supuso la licitud penal de la huelga con fines profesionales. No obstante, desde el punto de vista jurídico-laboral la huelga seguía siendo constitutivamente ilícita, por lo que continuaba constituyendo un incumplimiento contractual grave sancionable con el despido (Montoya, 1979).

Hasta 1975 (Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo) no se contemplaba la posibilidad, por primera vez desde 1938, de huelgas laborales licitas. Licitud limitada, dado que el Decreto-Ley de 1975 reconocía «el recurso a la huelga procedente» cuando, entre otros requisitos, «no rebase el ámbito de la empresa» (art. 3) y su ejercicio se sometía a un premioso procedimiento legal. No fue hasta dos años más tarde, en 1977 (Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones

de Trabajo), meses antes de las primeras elecciones generales, cuando de modo definitivo se reconoce explícitamente y de forma plena «el derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales» (art. 1 del RD-Ley de 1977) tras un paréntesis de casi cuatro décadas. Un mes más tarde, la Ley 19/1977 de 1 de abril legaliza los sindicatos.

Actualmente, el derecho<sup>44</sup> de huelga en España está configurado como un derecho fundamental en la Constitución<sup>45</sup> de 1978. La Constitución española en su artículo 28.2 dispone lo siguiente: «se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». Aparte de la previsión del artículo 28.2 de la Constitución, el régimen jurídico de la huelga se encuentra recogido en un Real Decreto-Ley aprobado durante la transición política al régimen democrático. En concreto, la norma de referencia es el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, de Relaciones de Trabajo (RDLRT), que continua vigente en la parte que regula tanto el derecho de huelga como el cierre patronal, modificado parcialmente por Sentencia 11/1981 de 8 de abril del Tribunal Constitucional<sup>46</sup>.

Siguiendo a Canosa (2003), el derecho de huelga comprende la facultad de sumarse o no sumarse a una huelga convocada, vertientes positiva y negativa (artículo 6.4 del RDLRT y STC 254/1988, de 21 de diciembre) y consiste en la suspensión unilateral del contrato de trabajo, perdiendo el trabajador los emolumentos correspondientes a los días de huelga y cesando la obligación empresarial de cotizar a la Seguridad Social. La huelga no extingue, pues, el contrato de trabajo (artículo 6 del RDLRT). La huelga limita los derechos del

---

<sup>44</sup> No en todos los países la huelga se configura como un derecho. Así, por ejemplo, en Gran Bretaña no existe un derecho formal de huelga, el derecho común garantiza la inviolabilidad del contrato individual. Por tanto, la huelga implica un incumplimiento de contrato, aunque se prevén ciertas excepciones. Por lo que se podría hablar más propiamente de *libertad* de huelga. Para una comparación exhaustiva del sistema legal español y británico sobre el tratamiento jurídico de la huelga véase García Murcia y Villiers (1997).

<sup>45</sup> Otros países en los que el derecho de huelga se reconoce en la constitución son Italia y Francia. Si bien, como destaca Fernández Prol (2005: 24) «el derecho de huelga no goza de un reconocimiento constitucional uniforme: la Constitución francesa lo menciona en el preámbulo, la italiana lo constriñe al título de las relaciones económicas, y tan sólo la carta magna española lo ubica en la sección dedicada a los derechos fundamentales».

<sup>46</sup> La Sentencia 11/1981 de 8 de abril del Tribunal Constitucional salvó, con carácter general, la vigencia del RDLRT, recordando su carácter de provisionalidad: «puede decirse que la regulación legal del derecho de huelga en nuestro país está contenida en el mencionado Real Decreto-Ley, en cuanto no sea contrario a la Constitución y en tanto no se dicte una nueva regulación por medio de Ley Orgánica». Pero, al mismo tiempo, el fallo procedió en algunos casos a declarar inconstitucionales ciertos preceptos o apartados del RDLRT, mientras que en otras materias, las más numerosas, procedió a salvar la constitucionalidad de dicha regulación sobre la base de efectuar una interpretación de su contenido de conformidad al texto constitucional.



empresario que ni podrá contratar trabajadores foráneos (artículo 6.5 del RDLRT y STC 66/2002, de 21 de febrero) ni cerrar la empresa, salvo las excepciones contempladas en el artículo 12 del RDLRT y, según lo establecido en el artículo 13, pues el cierre vaciaría de contenido el derecho de huelga (STC 11/1981). Por último, para el ejercicio del derecho de huelga, el artículo 3 del RDLRT exige la concurrencia de varios requisitos: acuerdo expreso de declaración de huelga adoptado por quien tiene facultad para ello (los trabajadores a través de sus representantes —tanto unitarios como sindicales— o directamente por los trabajadores), preaviso al empresario y a la autoridad laboral comunicando las reivindicaciones de la huelga y formación de un comité de huelga.

La comunicación deberá efectuarse por escrito y notificarse, al menos, con cinco días de antelación a la fecha de inicio. Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso de comienzo de la huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Tal comunicación debe asimismo incluir los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas para resolver las diferencias, la fecha de inicio de la huelga y la composición del comité de huelga.

Respecto al comité de huelga, es el órgano encargado de garantizar durante el transcurso de la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Estas actividades se denominan «servicios de seguridad y mantenimiento». Asimismo, corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales que se realicen para la solución del conflicto.

El derecho de huelga, a pesar de ser un derecho fundamental —dotado de especial fuerza y protección por el ordenamiento jurídico—, es un derecho limitado de forma expresa por la Constitución. Según Fernández Prol (2005) estas limitaciones se desprenden del tenor literal del artículo 28.2: «la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». Tales garantías, cuya expresión práctica son los servicios mínimos, aunque susceptibles de aplicación en un campo acotado —servicios esenciales— constituyen un importante límite al derecho fundamental de huelga.

Los servicios mínimos pueden definirse «como aquella parcela de actividad que ha de proseguir durante la huelga para preservar los derechos fundamentales, las libertades

públicas y los bienes constitucionalmente protegidos titularidad de los sujetos afectados» (Ibíd.: 140). La fijación de los servicios mínimos se trata de una actividad administrativa en la que rige los principios de imparcialidad de la autoridad gubernativa, proporcionalidad y motivación. El mismo autor destaca que no cabe la fijación de servicios mínimos *a priori* o para todo tipo de huelga, ni siquiera por ramo de actividad o tipo de prestación, sino que se deben de establecer para cada caso concreto «atendiendo a su ámbito funcional, territorial, personal y temporal». Otro factor a tener en cuenta es la «sustituibilidad»: a la hora de fijar la cuantía de los servicios mínimos debe de tenerse en cuenta la posibilidad de que los usuarios puedan recurrir a prestaciones alternativas a las que no serán prestadas como consecuencia de la huelga.

Por último, en lo que a la regulación de la huelga se refiere, es necesario reseñar su falta de desarrollo normativo desde 1977 a pesar del mandato constitucional, lo que genera en no pocas ocasiones una conflictividad excesiva en el ámbito de los servicios esenciales de la comunidad por el establecimiento de los servicios mínimos. En unas ocasiones, por ser declarados posteriormente abusivos por los tribunales; en otras, por ser ignorados por los convocantes.

A este respecto, cabe destacar, al menos, dos intentos fallidos de desarrollo normativo<sup>47</sup>. El primero, de autorregulación, la Propuesta Sindical Unitaria de regulación del derecho de huelga en los servicios esenciales que aparece en los primeros meses de 1992, «propuesta ignorada por el gobierno socialista, incurso ya, en un proceso de elaboración de un Anteproyecto de Ley de Huelga» (Martín Aguado, 1993: 201). El segundo, el Proyecto de Ley de Huelgas y Medidas de Conflicto Colectivo aprobado por el Consejo de Ministros el 14 de mayo de 1992 y que obtuvo el respaldo mayoritario del Congreso de los Diputados en el debate de las enmiendas a la totalidad con el único voto contrario de Izquierda Unida, portavoz de la opinión sindical. Sin embargo, el gobierno convino mantener negociaciones con las fuerzas sociales, en orden de mejorar el contenido del proyecto. El 9 de noviembre el Grupo parlamentario socialista alcanzó un acuerdo CCOO y UGT que «modificaba de forma importante el proyecto de ley, aun conservando la esencia del mismo» (Suárez González, 2007: 206). Por Real Decreto 534/1993, de 12 de abril, se disuelven las Cortes y

---

<sup>47</sup> Ya en abril de 1980, a raíz de la publicación del Estatuto de los Trabajadores, se preparó un anteproyecto de Ley Orgánica de huelga que pronto se aseveró inoportuno. Posteriormente, el gobierno anunció el envío al Congreso de un proyecto de Ley Orgánica de huelga para el año 1987 que tampoco prosperó (Fernández Prol, 2005:13).

se convocan elecciones cuando el proyecto estaba ya aprobado por el Senado. Ganó las elecciones el Partido Socialista pero el nuevo gobierno no retomó la iniciativa. Desde entonces no se ha producido ningún otro intento de desarrollo legislativo del derecho de huelga.

Para finalizar, es interesante conocer si el marco legal de las huelgas en España puede explicar los altos niveles de conflictividad de España observados en el capítulo previo. A este respecto el análisis comparado de las leyes de huelgas en Europa realizado por Milner (1995) arroja luz sobre el asunto. Milner se plantea en su trabajo si los altos niveles de actividad huelguística españoles respecto al resto de países avanzados pueden ser debidos a que la regulación legal es muy permisiva o que se ha mantenido permisiva mientras que en otros países había sido endurecida. En concreto el autor examina tres hipótesis de partida:

- 1) La legislación española sobre huelgas ha permanecido sin cambios, mientras que en otros países la ley de huelgas se ha endurecido.
- 2) La ley de huelgas española se ha suavizado, mientras que en otros países no se ha modificado o se ha endurecido.
- 3) La ley de huelgas española es generalmente más permisiva que la legislación de otros países.

Milner rechaza las tres hipótesis. Desde la aprobación del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, la única modificación fue la introducida por la Sentencia 11/1981 de 8 de abril del Tribunal Constitucional que salvó con carácter general la constitucionalidad de la normativa. Por tanto, la segunda hipótesis se descarta fácilmente. Por otra parte el autor señala que existen evidencias de que la legislación española no es particularmente permisiva en comparación con la mayoría de los países de la Unión Europea. Las reglas procedimentales y sustantivas están en línea con lo que Milner denomina grupo intermedio de países dentro de una escala de permisividad, con Francia y Italia en el límite superior (relativamente laxos) y el Reino Unido e Irlanda en el límite inferior (muy restrictivos): por tanto, la tercera hipótesis también queda descartada. Finalmente, durante las últimas décadas sólo el Reino Unido ha endurecido de manera importante su legislación sobre huelgas, lo que sugiere que la primera hipótesis también cuenta con poco peso (Milner y Metcalf, 1995). En definitiva, la legislación laboral no parece ser un factor determinante del elevado nivel de conflictividad nacional.

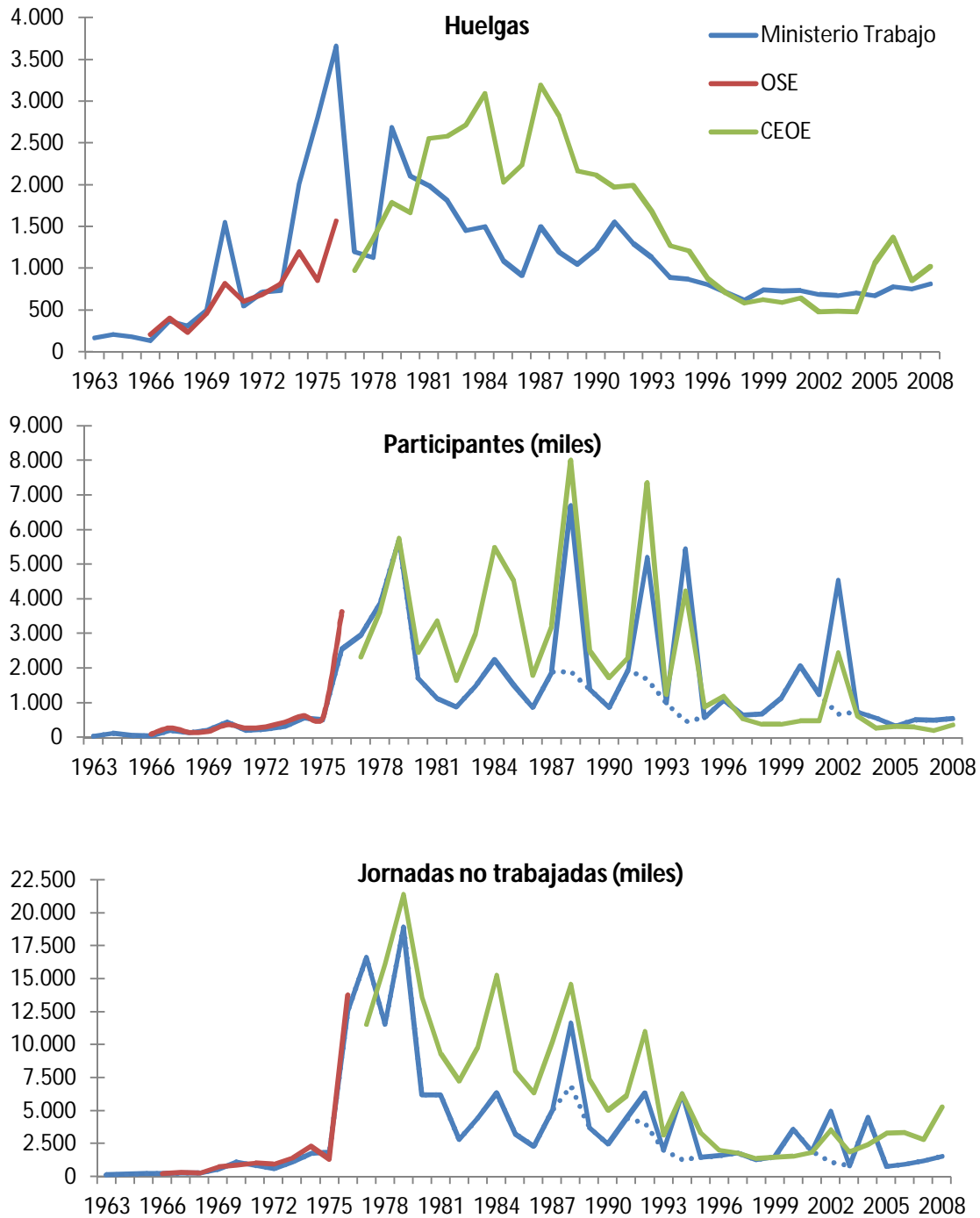
## 4.2 La evolución de la actividad huelguística desde la década de los sesenta

En una primera aproximación a las huelgas en España, en el Gráfico 11 se muestra la evolución temporal de los principales indicadores de la actividad huelguística, estos son: el número de huelgas, el número de participantes y el número de jornadas perdidas. El proceso de elaboración de las series ha sido expuesto en el Capítulo 2. En el Anexo 1 se puede consultar los datos en formato tabla.

Las series de datos comienzan en 1963 año siguiente a la publicación del Decreto 2354/1962, en el que se reconoce tímidamente la existencia de «conflictos colectivos» o «situaciones colectivas de conflicto». Ambas series, de algo más de cuatro décadas, se pueden dividir a grandes rasgos en cinco etapas en función de la intensidad de la actividad huelguística:

- a) La primera abarca la última década del régimen dictatorial en la cual el número de huelgas crece de forma paulatina durante el periodo inicial —a excepción de 1970— y de forma exponencial en los dos últimos años del régimen.
- b) La segunda comprende el periodo de transición al régimen democrático en el que se legalizan las huelgas tras casi cuatro décadas de represión y se caracteriza por registrar un grado de movilización desconocido hasta, y desde, entonces.
- c) La tercera etapa (1980-86) se caracteriza en el terreno de las relaciones laborales por tratarse de un periodo de concertación social y de despolitización del conflicto industrial que se circunscribe al ámbito de la empresa en pleno proceso de reconversión industrial.
- d) La cuarta etapa viene marcada por la recuperación económica y se prolonga desde finales de los ochenta hasta mediados los noventa, periodo que se caracteriza por la repolitización del conflicto, que se refleja en la convocatoria de hasta tres huelgas generales de ámbito nacional.
- e) Por último, la quinta etapa, de crecimiento económico continuado desde la segunda mitad de los noventa hasta el año 2008, es la del declive y posterior estabilización de los niveles de actividad huelguística en un punto de aparente equilibrio.

**Gráfico 11. Intensidad de la actividad huelguística**



NOTA: La línea punteada no incluye las huelgas generales de ámbito nacional de 14 de diciembre 1988, 28 de mayo de 1992, 27 de enero de 1994 y 20 junio de 2002.

FUENTE: Datos del Ministerio de Trabajo: Anuario de Estadísticas del Trabajo (OIT) y Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MTIN). Datos de la Organización Sindical Española: Conflictos laborales (OSE). Datos de la CEOE: proporcionados al autor por la propia organización. Para más detalle, véase apartado 2.3.1.

**Tabla 16. Intensidad de la actividad huelguística por etapas, promedio anual**

		Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)
<b>1963-1975</b>	MT	786	232,8	681,5
	OSE (1666-1975)	627	324,6	924,7
<b>1976-1979</b>	MT	2.166	3.772,3	15.175,7
	OSE/CEOE	1.422	3.835,3	15.598,2
<b>1980-1986</b>	MT*	1.552	1.626,5	4.342,3
	CEOE	2.411	3.181,5	9.936,5
<b>1987-1994</b>	MT*	1.230 (1.229) <sup>1</sup>	3.077,8 (1.398,1) <sup>1</sup>	5.281,5 (3.720,8) <sup>1</sup>
	CEOE	2.150	3.818,6	7.966,1
<b>1995-2008</b>	MT	734 (733) <sup>2</sup>	1.085,4 (799,8) <sup>2</sup>	1.998,6 (1.695,6) <sup>2</sup>
	CEOE	785	625,6	2.548,6

<sup>1</sup> No incluye las huelgas generales de ámbito nacional de 1988, 1992, 1994.

<sup>2</sup> No incluye la huelga general de ámbito nacional de 20 de junio de 2002.

\* Los datos del Ministerio de Trabajo no incluyen información sobre las jornadas no trabajadas en Cataluña durante el periodo 1980-1985, ningún dato de Cataluña durante el periodo 1983-1985, ni del País Vasco durante el periodo 1986-1989.

FUENTE: Datos del Ministerio de Trabajo: *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT) y *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN). Datos de la Organización Sindical Española: *Conflictos laborales* (OSE). Datos de la CEOE: proporcionados al autor por la propia organización. Para más detalle, véase apartado 2.3.1.

### a) Auge y expansión de las huelgas (1962-1975)

Entrando en detalle, la primera etapa, todavía bajo un régimen dictatorial y un estatus jurídico de ilegalidad de las huelgas, abarca el periodo 1962 a 1975<sup>48</sup> en el que tras la brusca irrupción de las huelgas en 1962 el número de huelgas aumentó de forma paulatina desde 1965 hasta 1973 —con la excepción de 1970— y explosivamente en los dos últimos años.

El régimen político en este periodo se puede poner como ejemplo de «corporativismo estatal»: no había libertad de asociación y era obligatorio estar encuadrado en un sindicato vertical que agrupaba a trabajadores y empresarios de una misma rama. Los partidos políticos no existían (excepto la Falange; después Movimiento Nacional), y las Cortes eran una cámara corporativa (Martínez Alier, 1985).

<sup>48</sup> Para un mayor detalle sobre la evolución de la conflictividad laboral en este periodo, véase Molinero e Ysás (1998) y Soto (1998).

En lo económico, este periodo viene marcado por la liberalización interna y la apertura de la economía al exterior, lo que hizo posible que España se beneficiase, por primera vez en el siglo veinte, de una larga onda expansiva de la economía mundial, completando su industrialización. El sector industrial creció a una tasa media del 9% durante el período 1960-1974, siendo el principal responsable de que la renta per cápita lo hiciera al 7% y las exportaciones se expandieran a más del 14% (Velasco y Plaza, 2003: 156), lo que permitió a la economía española reducir su diferencia con el resto de países europeos avanzados.

Un crecimiento industrial tan rápido no podía producirse sin acarrear cambios notables en la propia estructura industrial y en su distribución territorial. Si hasta 1960 España tenía algunos islotes de centros fabriles dedicados a industrias tradicionales, a partir de esa fecha puede definirse como una nación industrial con producciones muy diversificadas. Los años sesenta presenciaron la pérdida de peso relativo de la minería y de la producción de bienes de consumo como sectores líderes, mientras las industrias productoras de bienes intermedios y de bienes de inversión pasaron a ser las dominantes. Siderurgia, metalurgia, cemento, química, fabricación de automóviles, construcción naval y fabricación de electrodomésticos y aparatos electrónicos se situaron a la cabeza de la industria. La industrialización se extendió por toda la geografía española de manera mucho más homogénea que en el pasado (Juliá, 1994). A su vez, esta liberalización y modernización económica no se pudo lograr sin cierta liberalización de las relaciones laborales, lo que llevó al establecimiento de un sistema de negociación colectiva, y se introdujo cierta flexibilización en los mecanismos de representación dentro del sindicato oficial, aunque las huelgas no fueron legalizadas (Maravall y Santamaría, 1986).

En este contexto, en la primavera de 1962<sup>49</sup> se inició en las minas asturianas un «movimiento huelguístico generalizado» que expresaba el malestar obrero acumulado durante los años anteriores de estabilización económica en los que los salarios venían subiendo menos que el coste de la vida. Las huelgas fueron propiciadas por la negociación de los primeros convenios colectivos o por su renovación (Molinero e Ysás, 1998). Así, a partir de 1962 las huelgas dejaron de ser algo excepcional y se convirtieron en un «fenomeno normal» en las relaciones laborales que la legislación, aunque con reticencias, fue aceptando (Miguélez, 1977).

---

<sup>49</sup> Respecto a las huelgas acontecidas en España en el año 1962, véase Vega (2002).

Hubo huelgas en la zona industrial del norte, en las zonas industriales de Cataluña y Madrid y en diversos lugares de Andalucía, siendo el motivo de las mismas «la necesidad pura y simple». La organización de estas huelgas estuvo a cargo de comisiones designadas *ad hoc* en cada lugar que, a pesar de su éxito, se disolvían al terminar las huelgas. El buen funcionamiento de estas organizaciones demostró que era posible una acción obrera unificada cuando se dirigía a unos objetivos concretos. En consecuencia, estas comisiones iban a ser la inspiración y modelo de las Comisiones Obreras que posteriormente funcionaron de modo permanente. El Partido Comunista reaccionó rápidamente a estos acontecimientos disolviendo su adormilada Oposición Sindical Obrera y aconsejando a sus militantes que trabajasen dentro de las incipientes comisiones obreras de sus zonas, y facilitó que las comisiones se mantuviesen comunicadas a un nivel lo más amplio posible a través de su organización y red de contactos clandestinos (Amsden, 1974).

Por lo tanto, el cauce que facilitó el resurgimiento de una pauta de actividad huelguística continuada por primera vez desde la Guerra Civil se remonta a 1958. Año en el que se promulga la Ley, de 24 de abril, de Convenios Colectivos Sindicales. Esta Ley puso en marcha un sistema de negociación colectiva tutelada en el seno del sindicato vertical<sup>50</sup> y «a través de esta brecha se introdujo como un torrente el conflicto social que desbordó, hasta la clausura del régimen, los escasos esfuerzos de adaptación institucional a las nuevas realidades» (Morán, 1996: 14). No obstante, aunque la ley de convenios colectivos sindicales reconoció formalmente el derecho de negociación colectiva, su ejercicio se llevó a cabo dentro de los parámetros fijados por el Estado y, por lo tanto, con una limitación total del principio de autonomía de las partes; dado que no existía una representación obrera real. Sin embargo, la negociación colectiva fue un estímulo importante para el surgimiento de las llamadas «comisiones obreras» como incipientes estructuras sindicales auténticas (Amsden, 1974). De esta forma, el establecimiento de asambleas masivas, que consideraban las propuestas y elegían delegados temporales para negociar el convenio, se desarrolló espontáneamente. Estos trabajadores no eran siempre miembros de los jurados de empresa, parte de la estructura sindical oficial que negociaba en nombre de los trabajadores. Algunos empresarios aceptaron este sistema ya que de ese modo podían

---

<sup>50</sup> La Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 supuso un papel más activo de la Organización Sindical Española (OSE) al pasar de una etapa en la que la determinación de las condiciones de trabajo se venía desarrollando la margen del Sindicato, a una fase en la que va a tener un papel activo en la negociación colectiva fijando las condiciones de trabajo y participando en el establecimiento de cualquier decisión en tal sentido (Soto, 1995).



llegar a acuerdos con quienes realmente representaban a los trabajadores (Martínez Alier, 1985).

Se puede señalar brevemente que la fijación de las condiciones de trabajo en el periodo anterior a la aprobación de la Ley de Convenio Colectivos Sindicales estaban reguladas por la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, de 16 de Octubre de 1942, que establecía que la fijación de las condiciones de trabajo era «función privativa del Estado que se ejercerá, sin delegación posible, por el Departamento ministerial de Trabajo». La participación de la OSE se limitaba a la presentación de propuestas durante el proceso de elaboración de las reglamentaciones de trabajo y a solicitar modificaciones parciales una vez puestos en práctica.

Durante los primeros años la negociación de convenios tuvo escasa difusión: entre 1958 y 1961 tan solo hubo 829 convenios. No será hasta 1962, una vez superada la coyuntura estabilizadora, cuando la negociación colectiva adquiera importancia. En ese año se firman más convenios (1.538) que en todo el periodo previo y marca el comienzo de una fuerte reactivación económica<sup>51</sup>, que fue acompañada de un importante incremento del número de convenios, así como del aumento de la conflictividad laboral (Soto, 2006).

No obstante, a pesar de esta sincronización entre reactivación económica y huelgas, sería un error establecer una relación causal simple entre las huelgas y el ciclo económico. El argumento básico de este planteamiento es que las huelgas son más frecuentes en fases expansivas debido a que el mercado de trabajo está ajustado, circunstancia en la que los trabajadores tratan de obtener las mayores ganancias posibles (Rees, 1952). Sin embargo, esto no sería posible sin un nivel mínimo de organización de los trabajadores, menos aún en un régimen represivo como el español de la época. Al crecimiento económico hay que unirle, pues, una mayor experiencia y organización del movimiento obrero clandestino que sirviéndose de los cauces legales (jurados de empresa y la negociación colectiva) trató de participar en los beneficios del crecimiento económico mediante una mayor combatividad. Así, la conflictividad «se desarrolló en paralelo a las nuevas formas de organización obrera, singularmente a las comisiones obreras, alimentándose mutuamente, y llegando a formar un círculo virtuoso» (Molinero e Ysás, 1998: 267)

---

<sup>51</sup> Una vez que surte efecto el Plan de Estabilización de 1959 la economía española creció prácticamente sin pausas hasta 1975.

El incremento del número de huelgas acontecidas fue paulatino entre los años 1963 y 1969. En cambio, en 1970 se registró un acusado incremento de la actividad huelguística. Este brote de huelgas obedece a las movilizaciones de protesta por el Consejo de Guerra celebrado en Burgos contra militantes de ETA, que provocó numerosos paros, especialmente en el País Vasco. Respecto a la notable diferencia entre los datos del Ministerio y los de la OSE en este año, la documentación sindical señala expresamente que habían prescindido de la contabilización de los conflictos vinculados al proceso de Burgos: «los [conflictos] producidos en diversas provincias –Barcelona, Madrid, Guipúzcoa, Vizcaya, etc.- por circunstancias políticas muy matizadas –consejo de Guerra de Burgos-, han sido excluidas en el presente estudio»<sup>52</sup>.

De igual modo, en otros casos, la OSE optó también por la exclusión de los conflictos en la empresa pública de minería HUNOSA: «por sus peculiares características —paros intermitentes a lo largo del año en fechas y pozos diferentes pero por una causa más o menos idéntica— exige un tratamiento independiente al no poderse tabular sus datos con los generales»<sup>53</sup>. Asimismo, debe destacarse que algunos conflictos eran considerados como uno sólo. De esta forma, se consideraban como un único conflicto: «los que han sido motivados, entre otras, por las siguientes causas: –Solidaridad con trabajadores de otras empresas en conflicto; o en apoyo de peticiones sobre mejora de las pensiones. –Acciones a efectos de presionar durante las deliberaciones de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. –Conflictos habidos en ocasión de determinadas fechas, como la festividad del 1.º de mayo, o coincidiendo con determinados acontecimientos (construcción en Granada, proceso de Burgos)<sup>54</sup>. Por lo tanto, los criterios de elaboración de las estadísticas difieren sustancialmente entre la OSE y el Ministerio de Trabajo.

Estas diferencias procedimentales explicarían el menor número de conflictos registrados por la OSE, especialmente durante el trienio 1974-1976. Los datos de la OSE dejan en evidencia una infravaloración de las cifras de participantes y jornadas no trabajadas por parte del Ministerio de Trabajo. Dado que, si bien la OSE registra un menor número de

---

<sup>52</sup> Organización Sindical Española, *Conflictos laborales durante 1970*, Madrid, 1971, p. 5, extraído de Molinero e Ysás (1998: 98).

<sup>53</sup> Organización Sindical Española, *Conflictos laborales en 1969*, Madrid, 1970, p. 23; extraído de Molinero e Ysás (1998: 98).

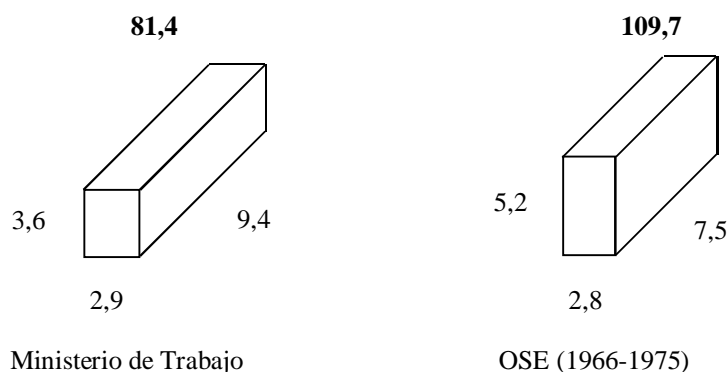
<sup>54</sup> Organización Sindical Española, *Conflictos laborales durante el año 1971*, Madrid, 1972, p. 14; extraído de Molinero e Ysás (1998: 99).

huelgas en la mayoría de las anualidades, esto no ocurre en cuanto al número de participantes y jornadas no trabajadas que son mayores. No obstante, la tendencia que se observa en ambas series es muy similar, salvo en el número de conflictos durante los últimos años de este periodo.

Ya en la parte final de esta etapa, entre los años 1973 y 1975 se produce un incremento extraordinario del número de conflictos, en el que intervinieron un cúmulo de elementos: «desde el crecimiento constante del coste de la vida, a la fuerza ascendente del movimiento obrero y la expectativa de cambio político provocada por la agonía del régimen» (Molinero e Ysás, 1998: 98). De este modo, en el invierno de 1975-76 se produce un «auténtico desbordamiento de la conflictividad laboral», caracterizado por la superación de facto de la legislación vigente, el creciente protagonismo del movimiento asambleario, la demanda de libertad sindical y el rechazo al sistema de representación y negociación del sindicato vertical, y la lucha contra las limitaciones salariales decretadas en abril de 1975 (González Olivares, 1985).

Durante esta primera etapa el marco habitual de las huelgas son las empresas, por lo que su tamaño es reducido (360 participantes por huelga de promedio durante el periodo 1963-75 según el Ministerio de Trabajo y algo más de 500 según la OSE) y de una duración media de casi tres jornadas por participante (Figura 16).

**Figura 16. Forma de las huelgas, promedio 1963-1975**



FUENTE: Datos del Ministerio de Trabajo: *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT). Datos de la Organización Sindical Española: *Conflictos laborales* (OSE).

El reducido tamaño de las huelgas, su limitación al ámbito de la empresa, se debe, además de su estatus jurídico de ilicitud y a su represión tanto policial como empresarial, a que la capacidad de presión de los trabajadores en la negociación colectiva era mayor a nivel de

empresa, debido a que en ese ámbito el Jurado de Empresa permitía cierto control directo sobre la negociación y una menor injerencia de la OSE.

Los sectores más conflictivos, que registraron un mayor número de huelgas entre 1963 y 1974, fueron la siderurgia y la metalurgia (44,5%), seguidos a gran distancia por la minería (13,1%) y la construcción (9,6%). Las huelgas se concentraban sobre manera en las empresas de mayor tamaño (más de 100 trabajadores), dado que en dichas empresas se daban dos condiciones que facilitaban la existencia de huelgas: el contar con un convenio colectivo y tener por tanto jurado de empresa, en el que era habitual la presencia de militantes de la oposición (Soto, 1998). Asimismo, cabe destacar que si bien durante los primeros años (1963 a 1966) la motivación más frecuente de los conflictos estaba relacionada con reivindicaciones salariales, a partir de 1967 se produce una politización del conflicto y son las causas político-sociales y la solidaridad obrera las que marcan la pauta (Maravall, 1970; de la Villa y Palomeque, 1977).

En resumen, hasta el fin del régimen dictatorial, a pesar de que el número de huelgas aumentó hasta registros desconocidos hasta entonces, el nivel de conflictividad (jornadas no trabajadas) se mantuvo en niveles bajos en concordancia con el estatus jurídico de la huelga y la represión ejercida por el Estado. Consecuentemente, en un régimen como el franquista, el impacto de las huelgas no se puede medir por su dimensión cuantitativa. Para la dictadura cada conflicto era una quiebra de «su legalidad», un cuestionamiento de «su orden», incluso un cuestionamiento de «su paz», identificado justamente con la ausencia de conflictos sociales (Molinero e Ysás, 1998).

Cabe destacar la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 como el catalizador principal del resurgimiento de un movimiento huelguístico de manera continuada por primera vez desde el fin de la Guerra Civil, al facilitar la expresión y desarrollo del conflicto laboral (Amsten, 1974). Así, durante esta etapa la intensidad de la actividad huelguística fue en aumento en paralelo al proceso de industrialización y a la organización del movimiento obrero a través de comisiones obreras y la infiltración en los aparatos de representación del sindicalismo vertical. Ante la inexistencia de otra alternativa, la combatividad en el mercado de trabajo era la única vía de la que los trabajadores disponían para participar en el crecimiento económico y propiciar, de este modo, la redistribución de la renta nacional.

### **b) Oleada de huelgas (1976-1979)**

Tras la muerte de Franco, en el año 1976 se registra un aumento espectacular del número de huelguistas y, de forma incluso más acusada si cabe, de las jornadas no trabajadas debido a huelgas. Por lo tanto, se aprecia un desfase de dos años entre el auge del número de huelgas (1974) y el incremento del número de huelguistas y de jornadas no trabajadas (1976). Así, la parte final de los años setenta fue un periodo de intenso conflicto debido a las altas expectativas políticas y económicas de los trabajadores generadas por el final del régimen (Alonso, 1991).

Este auge de la actividad huelguística no supone un hecho distintivo del caso español, dado que prácticamente todos los procesos de redemocratización incluyen un brusco incremento de activación del movimiento obrero a través de huelgas y manifestaciones (Valenzuela, 1989). De este modo, las «crisis políticas» constituyen un tipo de condición previa para que se produzca una oleada de huelgas, aunque no sea por sí misma suficiente (Shorter y Tilly, 1986). El hecho distintivo del caso español es que a las circunstancias políticas imperantes se le añadía una crisis económica que venía arrastrándose desde 1973 y ambas cosas, juntas, «determinaron una situación conflictiva de virulencia y extensión inusitada» (Ellwood, 1978: 298). Por lo tanto, la peculiaridad del caso español viene marcada por la coincidencia en un mismo momento histórico de un cambio de régimen político y un cambio de ciclo económico, lo que hizo que la explosión huelguística fuese de una magnitud extraordinaria.

En trabajos previos, algunos autores, dando prioridad al contexto económico, habían destacado que «esta explosión huelguística coincide con el fin de la prosperidad económica» (García Calavia, 2008a: 102) y que la conflictividad «experimentó un incremento paralelo a la fase expansiva de la onda económica española, registrándose la coyuntura más virulenta justo en el cambio de fase hacia la recesión» (Babiano, 1994: 199). De esta forma, si la reactivación de las huelgas en España coincidió con el inicio de una fase expansiva de una onda larga de desarrollo económico, la actividad huelguística tocó techo en el punto de inflexión que dio paso a la fase depresiva. Por lo tanto, el caso español sería compatible con los ciclos largos en la actividad huelguística a nivel internacional: «las mayores agitaciones tienden a estallar alrededor de los puntos de inflexión altos de los ciclos largos» (Screpenti, 1987: 111). Sin embargo, esta interpretación es discutible, al menos, por dos motivos. El primero, la oleada de huelgas en

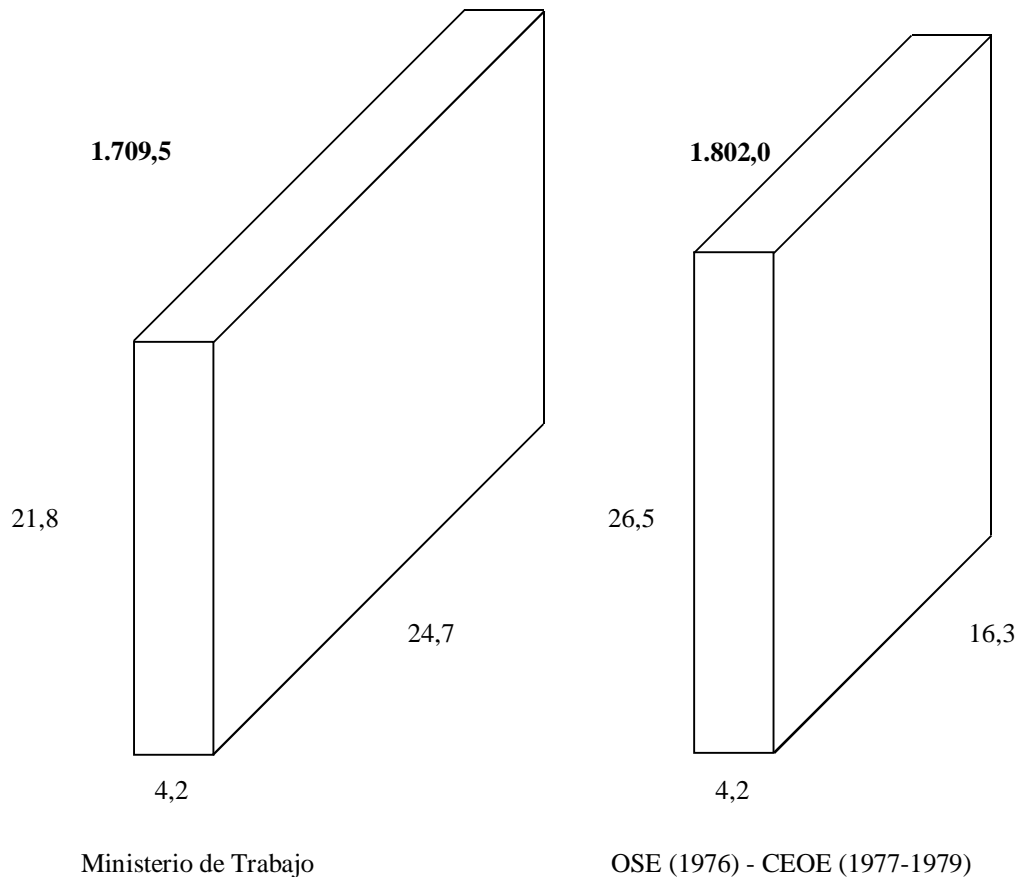
España no coincide en el tiempo con las acontecidas en el resto de países occidentales que se concentran principalmente en el periodo 1968-72 (*mayo del 68* en Francia, el *otoño caliente* de 1969 en Italia y las huelgas salvajes en Bélgica y Alemania en ese mismo año), antes de que tomaran fuerza las consecuencias de la crisis energética y la recesión económica internacional que marcaron 1974 y 1975. Segundo, y en relación a lo anterior, la oleada de huelgas en España no se produce hasta la crisis política del régimen, hecho atribuible, precisamente, al distinto contexto institucional en el que se encontraba España en el periodo 1968-1972.

Asimismo, el caso español en esta etapa presenta particularidades respecto al modelo general europeo debido a la progresiva politización del conflicto laboral durante la década de los sesenta y principios de los setenta (Alonso y Reinares, 1994: 20). Consecuentemente, si la institucionalización del conflicto de trabajo en los países centrales europeos aisló el conflicto político del industrial, estableciendo una relativa autonomía entre ambos, en España el desarrollo de los acontecimientos fue en el sentido contrario. Así, durante esta etapa las huelgas se caracterizan, además de por extraordinaria frecuencia, por su gran tamaño —superior a los dos mil participantes por conflicto— lo que les confiere un gran componente político-expresivo y refleja, a su vez, la creciente capacidad organizativa del movimiento obrero para atraer a un mayor número de trabajadores, ya sea de un centro aislado o de varios centros. Por último, la prolongación por varios años de los elevados niveles de huelgas hace que se cumplan las tres características que definen las «oleadas de huelgas» (Forcheimer, 1948): *agudeza*, *extensión* —entendida a nivel nacional como tamaño— y *duración* —prolongación por varios años. Esta combinación de huelgas frecuentes y de gran magnitud se traduce en un volumen de conflictividad de entre 1,7 y 1,8 jornadas no trabajadas por asalariado y año, más de quince veces superior a la etapa previa (Figura 17).

Iniciada la transición al régimen democrático, la segunda mitad de los setenta se caracteriza como una situación de «movilización casi permanente» (Alonso y Reinares, 1993: 24). El alto grado de movilización se aprecia tanto en el número de huelguistas (entre 3 y 5 millones anuales) como en el volumen de jornadas no trabajadas (entre 11 y 19 millones, según los datos del Ministerio de Trabajo, y entre 11 y 21 millones, según los datos de la CEOE). En perspectiva comparada, un aspecto destacable es que esta oleada de huelgas se produce en nuestro país con cierto retraso respecto a la mayor parte de los países europeos, que experimentaron la última gran oleada de huelgas a finales de los

sesenta y principios de los setenta (Crouch y Pizzorno, 1991). Hecho atribuible, como ya se señaló, al distinto contexto político-institucional en el que se encontraba España en dicho periodo.

**Figura 17. Forma de las huelgas, promedio 1976-1979**



FUENTE: Datos del Ministerio de Trabajo: *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT) y *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN). Datos de la Organización Sindical Española: *Conflictos laborales* (OSE). Datos de la CEOE: proporcionados por la propia organización.

En esta etapa, la actividad huelguística presenta un carácter ofensivo: «las huelgas fueron utilizadas en un primer momento (1976 y primer trimestre de 1977) como apoyo al proyecto rupturista» (Soto, 1996: 378). De este modo, desde el inicio de la transición hasta la legalización de los sindicatos en 1977 fue «una fase de movilización y de huelgas reivindicativas de libertades democráticas y mejoras económicas. Los empresarios, desorganizados, perdieron la protección estatal, pocas veces podían hacerles frente, de manera que tuvieron que aceptar considerables subidas salariales» (Köhler, 1995: 117). Como no podían ser absorbidos por una expansión del mercado, los empresarios desviaron el aumento de los costes laborales a los precios «apareciendo un agudo proceso

inflacionista, al tiempo que ante el deterioro de los márgenes de beneficio, las empresas reaccionan reduciendo la inversión» (Morán, 1996: 17).

Un aspecto característico de esta etapa es la dispersión sectorial de la actividad huelguística (Tabla 17). En la parte final de la dictadura (1972-1975) la industria manufacturera concentraba tres cuartas parte de las huelgas, los participantes y de las jornadas no trabajadas —en 1975 alcanzó el 89,1% de las huelgas. Durante el intervalo comprendido entre 1976 y 1979, la proporción se reduce a poco más de la mitad de los conflictos, de los participantes y jornadas no trabajadas. El sector de la construcción, así como las huelgas generales, ganan protagonismo por encima del resto de actividades. Perdiendo parte de su relevancia la industria manufacturera y la minería del carbón: los bastiones tradicionales del movimiento obrero durante el franquismo. Por lo tanto, en esta etapa las huelgas se extienden a actividades que previamente estaban prácticamente exentas de conflictos, como el comercio, el transporte y los servicios sociales. De este modo, al igual que aconteció en el resto de países europeos en la última oleada internacional, la experiencia de la huelga se extendió a segmentos de la clase trabajadora que antes eran inmunes al conflicto colectivo manifiesto (Shalev, 1989a).

**Tabla 17. Comparación de la distribución sectorial de la actividad huelguística entre 1972-1975 y 1976-1979 (porcentajes)**

CIU-Rev.2	Huelgas		Participantes		Jornadas no trabajadas	
	1972-75	1976-79	1972-75	1976-79	1972-75	1976-79
1 Agricultura, caza, silvicultura y pesca	0,1	1,9	0,1	1,1	0,3	1,9
2 Explotación de minas y canteras	5,8	4,5	8,4	2,7	15,3	3,2
3 Industrias manufactureras	76,3	53,6	77,9	58,5	73,6	56,9
4 Electricidad, gas y agua	0,4	2,3	0,4	1,3	0,3	1,2
5 Construcción	7,6	7,4	5,6	10,6	6,0	19,4
6 Comercio y restaurantes y hoteles	0,4	7,7	0,1	2,0	0,1	2,8
7 Transportes, almacenamiento y com.	1,1	7,1	1,7	1,7	1,1	2,1
8 Est. financieros y serv. a las empresas	5,7	7,1	4,5	1,7	2,3	2,4
9 Serv. comunales, sociales y personales	0,9	5,7	0,6	1,2	0,4	2,1
0 Huelgas generales	1,7	2,7	0,7	19,2	0,7	8,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT).

El acontecimiento más trágico de esta oleada de huelgas aconteció a principios de 1976: los conocidos como «sucesos de Vitoria». Lo que había comenzado el día siguiente a Reyes como una huelga por motivos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo,



trascurridos dos meses se convierte en una huelga general en la que los enfrentamientos con la policía son constantes. Al final hubo cinco muertos, más de cien heridos, numerosas detenciones, funerales por los muertos y convocatoria de huelga general en todo el País Vasco que se salda con otro muerto el día de la huelga en Basauri (Quintana, 2002).

El año 1977 supone la ruptura del modelo de relaciones laborales fuertemente intervenido vigente durante la dictadura. El cambio del marco institucional se inició con el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, que reconoce el derecho de huelga. Apenas un mes más tarde los sindicatos se legalizan por la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. Cabe destacar que la legalización de los sindicatos en España coincidió con la fase más dura de la crisis económica de los años setenta, justo cuando sus homólogos europeos comenzaban a presentar los primeros síntomas de agotamiento, tras haber alcanzado su máxima expansión durante los veinticinco años dorados de economía keynesiana, producción fordista y el Estado de Bienestar (Beneyto, 2008).

Este cambio obligó a los empresarios a realizar un aprendizaje, largamente pospuesto, a la convivencia y el entendimiento con las organizaciones sindicales libres, lo que sirvió de acicate para que resolvieran sus dilemas organizativos con rapidez<sup>55</sup>. Se inclinán por un modelo de organización unitaria confederal, lo que facilitó la articulación de una estrategia unitaria hacia la pacificación de las relaciones laborales y la recuperación económica mediante «pactos sociales» con los sindicatos (López, 1991). Desde el punto de vista organizativo, el reto más importante que tuvieron que afrontar los líderes de la CEOE en los primeros años fue lograr cubrir el espacio representativo de la mediana y pequeña empresa con el fin de lograr el monopolio representativo de los empresarios. Para ello, se promovió la constitución en noviembre de 1977 de la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) para hacer frente al surgimiento en julio de 1977 de la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (COPYME), que desde su constitución mostró una estrategia de confrontación con la CEOE. En marzo de 1980 CEPYME se incorporó a CEOE con un estatuto especial manteniendo su específica personalidad jurídica y estructura organizativa, lo que despejó el obstáculo más grave para obtener el monopolio representativo del empresariado (Pardo y Fernández, 1991). A efectos prácticos

---

<sup>55</sup> La CEOE surge formalmente el 29 de junio de 1977 de la fusión de cuatro organizaciones empresariales: Fomento Nacional del Trabajo, Agrupación Empresarial Independiente, Confederación General Española de Empresarios y Confederación Empresarial Española.

CEPYME queda absorbida dentro de la CEOE, mientras que COPYME desaparece (Aguilar, 1985). Por otra parte, mediante la adopción de una cultura pragmática de colaboración la CEOE consiguió legitimidad y el reconocimiento por parte de los sindicatos y la Administración como interlocutor válido.

En ese mismo año 1977 se evidencian dos circunstancias con una importante repercusión en los años posteriores: por un lado, la confrontación de los dos principales centrales sindicales (CCOO y UGT) y, por el otro, la apertura de la política de pactos.

En marzo, UGT decide no seguir participando en la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) suscrita inicialmente a mediados de 1976 por UGT, CCOO y USO, con la que se trataba de instaurar la unidad de acción sindical. Las principales divergencias de los sindicatos eran, por un lado, el deseo de UGT —que había rechazado históricamente su participación en el sindicalismo oficial— de que desaparecieran cuanto antes los representantes sindicales de la OSE para poder estar en igualdad de condiciones con sus competidores, mientras que los sindicatos CCOO y USO no estaban dispuestos a que sus cargos sindicales del sindicato vertical dimitieran; y, por el otro, la distinta concepción de la COS que tenían sus integrantes. Mientras que para UGT su presencia en el organismo unitario respondía a una táctica sindical puramente coyuntural, para CCOO y USO su participación en la COS formaba parte de una estrategia concebida más a largo plazo, ligada a la constitución de un sindicato unitario (Marín, 1996: 306).

Respecto a la política de pactos, con los Pactos de la Moncloa de octubre de 1977 «se inició una etapa de subordinación explícita de la negociación colectiva a la política macroeconómica y, en especial, a la reducción de la inflación» (Roca, 1991: 365). Aunque los sindicatos no participaron en la firma la apoyaron decisivamente mediante el voto afirmativo de sus dirigentes en el Parlamento. Independientemente de los resultados posteriores, los Pactos de la Moncloa supusieron una experiencia traumática para los sectores más activos e influyentes de la clase obrera «al aparecer por primera vez los dirigentes sindicales de CCOO enfrentados a las dinámicas de lucha y a los sectores más activos» (Morán, 1996: 20). Esta política que supuso una fuerte confrontación entre los cuadros sindicales del PCE y muchos militantes, no sólo frenaron la dinámica de movilizaciones sino que «ahondaron la fractura entre los sectores más combativos y el modelo que se derivaba de los Pactos» (Moran, 1996: 20). La consolidación del pacto

social supuso el inicio el declive de los movimientos autónomos, aunque ello no significó la brusca desaparición de los mismos (Quintana, 2002).

A finales de 1977 el gobierno promulgó, como resultado de los Pactos de la Moncloa, el Real Decreto-Ley 43/1977 sobre política salarial y empleo, que regulaba, durante el periodo comprendido entre el 26 de noviembre de 1977 y el 31 de diciembre de 1978, la política de rentas. Si bien establecía topes de crecimiento salarial (20%) por debajo de la inflación prevista (26%), tales crecimientos son sólo obligatorios para la Administración y las empresas e instituciones financieras públicas, e indicativos para empresas y trabajadores del sector privado. No obstante, la propia norma contemplaba severos mecanismos de disuasión. De este modo, la norma establecía que para que una empresa tuviera derecho a la concesión de una serie de beneficios (reducciones impositivas, desgravación fiscal a la exportación, posibilidad de acceso al crédito oficial y beneficio en la aplicación del tipo de interés y comisiones en el mercado por avales prestados por el Estado) sería requisito indispensable que el crecimiento de la masa salarial correspondiente se ajustara ineludiblemente a los criterios establecidos en la norma reglamentaria. Con una única excepción: cuando la superación de los criterios salariales de referencia se debiera a demandas o exigencias planteadas por los trabajadores en la negociación. En este caso, la empresa quedaba autorizada para la reducción de la plantilla hasta un máximo de un cinco por ciento de sus efectivos, y, de este modo, si aplicaba la reducción de la plantilla en el máximo permitido, no perdería los beneficios mencionados. Por otra parte, el decreto estableció la práctica de negociar incrementos salariales tomando en consideración la inflación prevista para el año en curso y no la inflación pasada, como se venía practicando hasta entonces.

En 1978, aún en un contexto de movilización, tienen lugar las primeras elecciones sindicales de las que únicamente UGT (21,7% de los delegados) y CCOO (34,5%) salieron claramente consolidados, produciéndose una concentración sindical. A nivel regional tan solo ELA-STV consiguió en el País Vasco resultados significativos.

A finales de 1978 ante la falta de acuerdo para regular la negociación colectiva para el año 1979 —CCOO exigía la presencia de cuatro interlocutores (gobierno, partidos, sindicatos y patronal) con el objetivo de introducir temas no salariales con más garantías que en los Pactos de la Moncloa. Por su parte, UGT deseaba que los partidos quedaran fuera (Miguélez, 1985a: 29)—, el gobierno de la UCD fija mediante el Real Decreto Ley

49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, un límite de crecimiento salarial de un 13% de promedio, pudiendo oscilar en los distintos convenios entre un el 11% y el 14%. Esta acción unilateral por parte del Ejecutivo junto a la confrontación en las estrategias sindicales contribuyó a que durante 1979 se registrase el mayor volumen de actividad huelguística de la serie histórica con 18,9 millones de jornadas no trabajadas (21,3 millones según la CEOE) y 5,7 millones de participantes (coinciden ambas series), lo que equivaldría a 2 de cada 3 asalariados<sup>56</sup>. Esta elevada conflictividad mostró por la vía de los hechos el agotamiento de esta forma de encarar el proceso de elaboración de la política de rentas, que ya había sido aplicada con anterioridad en 1973 y 1975 (OIT, 1985). Durante 1979, las huelgas se extendieron por toda la economía —aunque las industrias manufactureras concentraron la mitad de las jornadas no trabajadas— llegando a actividades tan singulares como el personal subalterno de la Administración de Justicia y las categorías profesionales del fútbol. Además, se dejaron de trabajar 2,8 millones de jornadas en huelgas generales de distinto ámbito territorial.

Aún así, con la firma por parte de la CEOE y UGT el 10 de julio de 1979 del llamado Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) se inicia una dinámica de negociación entre ambas organizaciones. Este acuerdo se convierte en «la piedra angular sobre la que descansan los sucesivos acuerdos generales así como la configuración del futuro marco de relaciones laborales» (Morán, 1996: 22). CCOO entró en las negociaciones pero desechó firmar el acuerdo porque pretendía un pacto de tipo político, económico y social de larga duración y de amplio contenido que se firmara entre el gobierno, los partidos políticos, los sindicatos y las organizaciones empresariales (Pérez Infante, 2009). Desde la perspectiva empresarial, este acuerdo inicia una etapa de marginación de CCOO debido a la opción tomada por la CEOE de priorizar las relaciones con UGT y acentuar las tensiones entre las dos confederaciones sindicales, con el objetivo de «provocar el retroceso, y a ser posible la quiebra, de CCOO y el paralelo ascenso sindical de UGT; y en cualquier caso, quebrar toda tendencia a la creación de un bloque sindical» (Aguilar: 1985: 81). Para Köhler (1995) el ABI fue el pacto de dos confederaciones débiles que se querían reforzar mutuamente.

---

<sup>56</sup> Es más que probable que un número más o menos importante de huelguistas participaran en más de una huelga computando como participante en cada una de ellas.

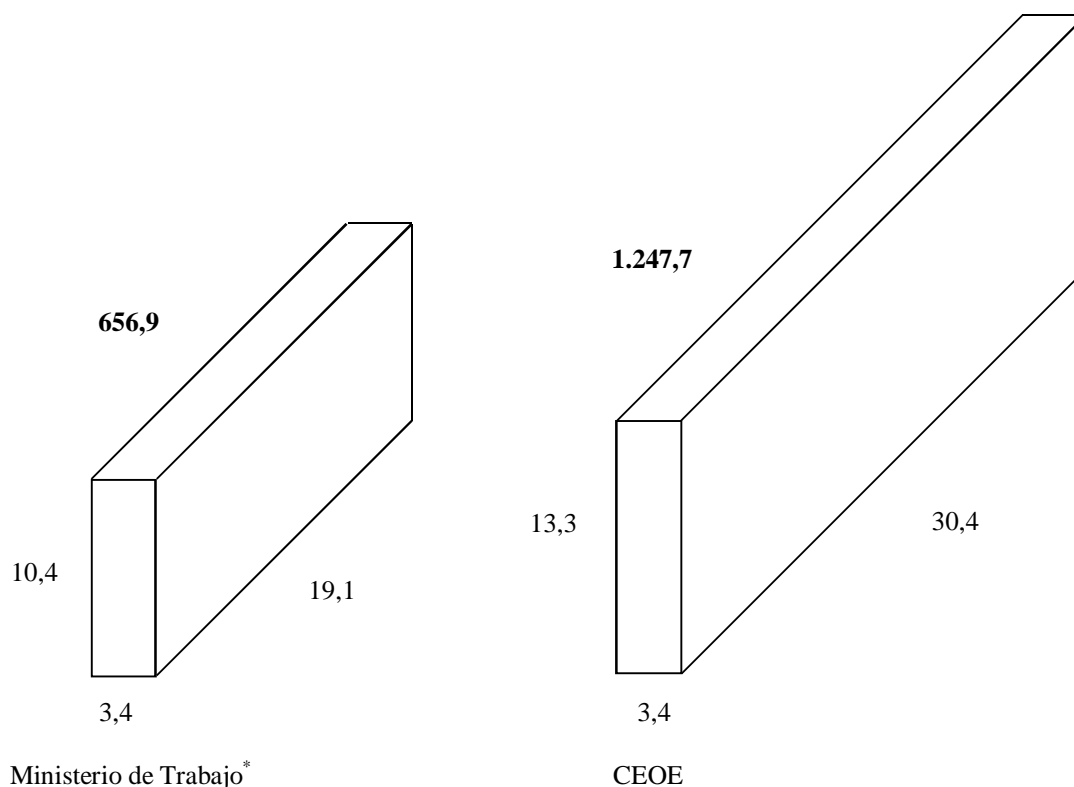
### c) Auge y crisis de los pactos sociales (1980-1986)

Tras la oleada de huelgas de finales de los setenta, con el cambio de década se abre una nueva etapa en la que descienden marcadamente el volumen de jornadas no trabajadas debido a huelgas, aunque se mantiene en niveles elevados en términos comparados como quedó patente en el capítulo comparado. Este periodo se caracteriza en el ámbito institucional por tratarse de una etapa de concertación social que se inició en la etapa anterior y que se prolonga hasta 1986. En esta etapa tuvo lugar un proceso de concertación nacional que implicó, en distintos momentos, al gobierno, a los sindicatos y a la patronal, que puede verse como un intento de intercambio bipartito o tripartito, en el que los sindicatos aceptaron una restricción salarial a cambio de concesiones por parte del gobierno o de los empresarios en materia de legislación laboral y creación de empleo (Martínez Lucio, 2002).

En clave económica, en 1979, cuando parecía que la etapa estabilizadora podía tocar a su fin, tuvo lugar la segunda crisis del petróleo, que tuvo consecuencias mucho más negativas sobre la situación económica. Desde el año 1979 y hasta 1985 la economía española experimentó una recesión profunda que tenía causas más diversas y complejas que la subida del precio del petróleo. La crisis tenía un carácter estructural (Marín *et al.*, 2001). De esta forma, si los sesenta fueron los años del desarrollo, los setenta fueron los años de la llegada y dominio de la crisis internacional, y los ochenta los años del diseño y aplicación de unas políticas de ajuste capaces de recuperar el dinamismo de la economía española e integrarla en Europa (Fuentes Quintana, 1988). Así, durante el periodo 1978-85 se destruyen casi un millón de puestos de trabajo, principalmente en la industria, envuelta en una «grave crisis de exceso de capacidad productiva en sectores clave (siderurgia, construcción naval, textil, automoción, etc.)» (Velasco y Plaza, 2003: 159). La difícil situación que atraviesa la industria conduce a una reestructuración «que resulta inevitable para adecuarse a las nuevas circunstancias imperantes, tratar de garantizar la viabilidad de las empresas y sectores y estimular el desarrollo de actividades alternativas» (Vázquez, 1990: 100). La reestructuración de la industria básica, sobremanera en el sector público empresarial, generó conflictos de gran envergadura, lo que hizo que los niveles de conflictividad se mantuviesen en niveles elevados en términos comparados con el resto de países avanzados.

Por tanto, durante esta tercera etapa «el conflicto se presenta en dos niveles»: a nivel institucional, entra en una etapa de concertación; pero inmediatamente, de forma paralela, el conflicto abierto se desplaza hacia los centros concretos de actividad: las fábricas y los espacios particulares de actividad (Alonso, 1991). De esta forma, los sectores más afectados por la reconversión, como el metal, la minería o los astilleros, estuvieron en conflicto permanente (Soto, 1996). Este desplazamiento del conflicto a los centros de producción como consecuencia de la *reconversión industrial* se refleja claramente en el cambio experimentado en la forma de las huelgas; así su tamaño se redujo a la mitad respecto a la etapa anterior (Figura 18).

**Figura 18. Forma de las huelgas, promedio 1980-1986**



NOTA:

\* Sin datos de Cataluña durante el periodo 1980-1985. En el año 1986 sin datos del País Vasco.

FUENTE: Datos del Ministerio de Trabajo: *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT). Datos de la CEOE: proporcionados por la propia organización.

A nivel institucional, como continuación de la política iniciada con el ABI en 1979, en enero de 1980 CEOE y UGT firman el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) de carácter bianual y que regularía la negociación colectiva durante 1980 y 1981. Posteriormente se adhería USO. Este acuerdo supuso la continuación, pero por un nuevo cauce —el gobierno

ya no impuso sino que se limitó a sugerir la pauta salarial de acuerdo a la inflación prevista— de la política de rentas. El elemento fundamental del AMI era la fijación de una banda salarial, en función de las previsiones de inflación del gobierno, dentro de la que se deberían mantener los incrementos salariales negociados en los convenios colectivos, con cláusula de salvaguarda. Asimismo, recogía la posibilidad de las cláusulas de descuelgue: los incrementos salariales previstos «no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1978 y 1979». Aunque participó en las negociaciones, CCOO rehusó firmarlo al estar en desacuerdo en alguno de sus puntos —su principal argumento era que «el acuerdo cargaba la crisis exclusivamente sobre las espaldas de los trabajadores» (Miguélez, 1985a: 31)— y al persistir las divergencias con UGT. Para Estefanía y Serrano (1988: 33) este hecho fue probablemente uno de los mayores errores de Comisiones Obreras. Su ausencia no invalida la virtualidad del AMI, que por la fuerza de los hechos adquiere una relevancia casi única en la negociación colectiva: la mayoría de los convenios firmados respetaron la banda salarial acordada. El acuerdo demostró que, en el contexto de la crisis económica y después de la inflexión de la movilización obrera que caracterizó la última etapa de la transición política, «la moderación salarial era posible incluso sin la colaboración explícita de CCOO» (Roca, 1991: 366).

En 1980, el primer año de esta tercera etapa, se registra una reducción espectacular de la actividad huelguística respecto al año anterior en el que no hubo acuerdo global sobre la negociación colectiva. Así, según los registros del Ministerio de Trabajo, el número de jornadas no trabajadas se redujo en más de 12 millones, de 18,5 a 6,2 millones<sup>57</sup>. Esta evolución se puede atribuir en parte a la firma del Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva para los años 1980 y 1981 (AMI). La actividad huelguística disminuyó en todas las actividades excepto en el comercio y la hostelería. El mayor descenso se produjo en las industrias manufactureras, que en el año anterior habían registrado 9,5 millones de jornadas no trabajadas y en 1980 tan solo registraron 2,0 millones, según los registros del Ministerio de Trabajo.

---

<sup>57</sup> La reducción real fue menor pero de gran magnitud de igual modo, dado que los datos del Ministerio de 1980 no incluye Cataluña. Según los registros de la CEOE las jornadas no trabajadas pasaron de 21,4 millones en 1979 a 13,6 en 1980.

En 1980 acontece un hecho reseñable en el ámbito de las relaciones laborales, entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre se celebran las segundas elecciones sindicales, ya reguladas por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET). Los resultados de las elecciones arrojan un nuevo panorama sindical. Aunque CCOO sigue siendo la confederación más votada (30,8% de los delegados y miembros de comités de empresa), UGT consigue un importante avance (29,3%). Las dos centrales sindicales se consolidan como las dominantes en detrimento de las candidaturas independientes. En el avance de UGT —en las primeras elecciones había conseguido el 21,7% de los delegados— posiblemente tuvo mucho que ver «el efecto de multiplicación de los acuerdos que ha suscrito con la CEOE y el apoyo que la patronal ha prestado al sindicato socialista» (Estefanía y Serrano, 1988: 33).

En junio de 1981 se firma el primer pacto de carácter tripartito, con la participación del gobierno, la principal asociación empresarial (CEOE) y los dos principales confederaciones sindicales (UGT y CCOO), con el nombre de Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE). También conocido como el «pacto del miedo» al firmarse bajo el trauma del golpe de Estado del 23 de Febrero, que había sido precedido por la dimisión de Adolfo Suárez como presidente del gobierno y el agravamiento de la crisis económica. CCOO se vio obligada a firmar el Acuerdo, «no sólo debido a la necesidad de encontrar un consenso político, sino también debido al fracaso de su anterior oposición frontal contra los contenidos de los pactos y debido al auge ininterrumpido de UGT» (Köhler, 1995: 181).

En cuanto al contenido del ANE, cabe destacar que establecía una banda salarial entre el 9% y el 11%, con cláusula de descuelgue y de salvaguarda o revisión salarial, y un compromiso de creación de empleo del orden de 350.000 nuevos puestos, de forma que al final del año se mantuviera ocupada la misma población asalariada que la existente en el momento de la firma, rompiendo así la tendencia de destrucción de empleo de los años anteriores. Además de «garantizar la presencia de los sindicatos en una serie de instituciones públicas paraeconómicas y de la Seguridad Social» (Miguélez, 1985a: 34). Asimismo, el gobierno se comprometió, aunque no se reflejaría en el texto del Acuerdo, a aprobar una ayuda económica a los sindicatos que se reflejó en los Presupuestos Generales del Estado de cada año y que supondría un importante refuerzo de estas organizaciones (Pérez Infante, 2009).



Aunque en 1982 se redujo sustancialmente —a la mitad— el número de participantes en huelgas en ambas series (Ministerio y CEOE), el enfrentamiento entre sindicatos y el gobierno de la UCD se agravó debido a los incumplimientos de muchos de los compromisos asumidos por aquél en el ANE. Así, en 1982 el paro se incrementó en 1,8 puntos porcentuales respecto a 1981, alcanzando el 15,8% en promedio anual, como consecuencia de un descenso del número de asalariados.

En 1982 tienen lugar las terceras elecciones sindicales que coinciden con la llegada al gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) en el mes de octubre, tras la convocatoria de elecciones anticipadas. Los resultados de las elecciones sindicales reforzaron «la tendencia al bisindicalismo» y otorgaron la hegemonía por primera vez a UGT (36,7% de los delegados) frente a CCOO (33,4%), lo que da a entender que los trabajadores «recompensaron el rumbo moderado de UGT, las negociaciones de convenio a nivel central, la moderación salarial y los pactos sociales» que se firmaron con el gobierno y con los empresarios (Köhler, 1995: 167). Este resultado parece confirmar para el caso español la hipótesis de que durante épocas de crisis económicas los trabajadores prefieren una estrategia sindical de negociación a una de confrontación; dado que en un situación de crisis estructural los trabajadores llegan a valorar el trabajo actual (incluso con un salario real reducido) por encima de consideraciones económicas a corto o largo plazo (Lange, 1994; Streeck, 1994; Astudillo, 2001 y 2004).

La llegada del PSOE al gobierno en 1982 plantea un «difícil dilema» al movimiento sindical, sobre todo a UGT: intentar obtener sus objetivos en el ámbito político a través de la colaboración con su partido de referencia, o bien tratar de alcanzarlos en el mercado de trabajo cooperando con CCOO, monopolizando de esta forma la representación de los trabajadores, para lo que debería romper sus vínculos con el partido (Astudillo, 2001; 2004). UGT optó por colaborar con el gobierno (no en vano, algunos líderes de UGT habían sido elegidos como diputados en las listas del PSOE) y subordinar los intereses del sindicato a los del partido. Entonces, las estrategias de las dos principales confederaciones sindicales tomaron sentidos diametralmente opuestos: CCOO —por clara divergencia ideológica— adoptó una posición crítica rechazando tomar parte de cualquier acuerdo tripartito.

La elección de UGT se puede considerar como el resultado, independientemente de sus lazos de fraternidad con el PSOE, de la coincidencia de dos factores favorables a tal

elección: por un lado, un sindicato organizativamente débil y, por otro, un partido «pro-obrero» en el poder (Astudillo, 2004). De esta forma UGT consideró ventajoso desplazar el conflicto por la distribución desde las relaciones laborales a la esfera política.

Desde la óptica del «intercambio político», UGT habría optado en esta etapa por mantener una estrecha relación con el PSOE al considerar ésta la mejor estrategia para la defensa de los intereses de los trabajadores como clase y para reforzarse como organización: moderación en el corto plazo a cambio de mejores expectativas en el medio y largo plazo a través de los recursos políticos (fiscalidad, gasto social, etc.). En los términos empleados por Regini (1991), el sindicato entregó su poder político indirecto garantizando el consenso y aportando sus recursos para asegurar la legitimidad, la eficacia y el rendimiento de la acción del gobierno a cambio de la posibilidad de modificar los resultados de mercado en beneficio de los trabajadores. De esta forma, a través de la cooperación con el gobierno, UGT pretendía, asimismo, lograr la hegemonía en el movimiento sindical español en su confrontación con CCOO, cuyo partido de referencia, el Partido Comunista, había sufrido un duro retroceso electoral.

No obstante, como todo intercambio, el «intercambio político» tiene costes, en este caso, la pérdida de cierta libertad para articular las demandas de sus miembros, lo que puede suponer la desafección de sus bases produciendo un éxodo hacia movimientos sindicales rivales, en este caso a CCOO. Sin embargo, como habían demostrado los resultados de las elecciones a representantes de los trabajadores de 1982, en una situación de crisis económica profunda es difícil que el sindicato rival pueda obtener un rendimiento superior, en términos de mayores incrementos salariales, como para atraer a los afiliados —en este caso votantes— del sindicato contrincante. Por lo que una evaluación coste-beneficio puede explicar la decisión de UGT de iniciar una relación de intercambio.

Tras la llegada del partido socialista al gobierno, en 1983 el ejecutivo impulsa un acuerdo bipartito y el 15 de febrero CEOE, UGT y CCOO firman el Acuerdo Interconfederal (AI). Además de los acuerdos salariales, el AI renueva algunos acuerdos de pactos anteriores y prepara la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) que entraría en vigor en 1985. Se estableció una banda de incremento salarial entre el 9,5% y el 12,5%, con cláusulas de descuelgue y revisión como en el acuerdo anterior. Por otra parte, se establecía que la jornada máxima legal sería equivalente a las 40 horas semanales, jornada laboral máxima establecida por ley a mediados de año (Ley 4/1983, de 29 de junio) y cuya entrada en vigor

provocó algún conflicto importante entre los interlocutores sociales y de éstos con el gobierno.

Para 1984 no se firmó ningún acuerdo a pesar de las negociaciones mantenidas por las partes para celebrar un nuevo acuerdo interconfederal. Con una previsión de inflación del 8%, el gobierno propuso un incremento salarial de entre el 5% y el 6%. Este incremento era aceptado por la patronal que pretendía un crecimiento salarial del 6,5%, a lo cual se negaron los sindicatos (en 1983 el incremento salarial pactado había sido del 11,4% y la inflación del 12,2%). En este año se registra un notable aumento tanto del número de huelguistas (2,2 millones frente a los 1,5 de 1983 según los datos del Ministerio y 5,5 millones frente a 3,0 según la CEOE) como de jornadas no trabajadas debido a huelgas (6,4 millones frente a las 4,4 de 1983 y 15,2 frente a 9,8 según los datos de la CEOE) debido, además de a la falta de un referente para la negociación colectiva, a los agudos conflictos provocados por la reconversión industrial que se comentaran más adelante. Al final del año la inflación se situó en el 11,3% y el incremento salarial pactado en la negociación colectiva fue del 7,8%, lo que produjo una importante pérdida de poder adquisitivo de los salarios, sin precedentes en el periodo democrático, y la tasa de desempleo ascendió hasta el 21,8% en el último trimestre del año (1 de cada 5 activos).

Ese mismo año, se inicia el proceso de flexibilización del mercado de trabajo con la primera reforma laboral de cierta entidad. La Ley 32/1984, de 2 de agosto, de reforma del Estatuto de los Trabajadores —aunque no se produjo pacto escrito el gobierno consensuó la reforma con UGT, CEOE y CEPYME, pero con la oposición de CCOO—introdujo el contrato temporal para el fomento del empleo con una duración máxima de tres años y con costes de despido muy reducidos: indemnización fija a su término de doce días por año trabajado (frente a los 45 ó 20 días del contrato indefinido según la calificación del despido como improcedente o procedente, respectivamente); lo que supuso el inicio de la escalada de la temporalidad cuando previamente era muy reducida. Este contrato supuso, asimismo, la ruptura del principio de causalidad en la contratación temporal y generó un problema de dualización y segmentación del mercado de trabajo, así como la generalización progresiva de la temporalidad como vía natural de entrada al mercado de trabajo. Como contrapartida, paralelamente se aprobó la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo que modificó el sistema con la finalidad de elevar la cobertura de la prestación por desempleo; dado que, como se reconoce en la propia exposición de motivos de la ley, la aplicación de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo había conducido a un descenso

continuo de la proporción de los desempleados acogidos a las diferentes prestaciones, hasta alcanzar un nivel no superior al 30% del total de los parados.

De igual modo, a finales de 1984 el gobierno socialista impulsa la firma de un acuerdo tripartito, y el 9 de octubre se firma el Acuerdo Económico y Social (AES) al que se suman, además del gobierno, la CEOE, CEPYME y UGT y su aplicación se extiende durante 1985 y 1986. Antes de conocer el contenido definitivo del acuerdo CCOO decide no firmarlo. La razón de fondo, fue «que no querían corresponsabilizarse de la política económica del gobierno y consideraba que podía cambiarla mediante actos de presión externa» (Domínguez, 1988: 93).

El AES estaba compuesto por tres partes diferenciadas. una declaración del gobierno planteada en términos de objetivos macroeconómicos para los años 1985 y 1986, siendo el objetivo central y prioritario la creación de empleo; unos acuerdos tripartitos, la mayoría de los cuales suponían compromisos del gobierno; y unos acuerdos bipartidos de carácter interprofesional, entre UGT y CEOE y CEPYME, cuyas cláusulas son las mismas que en los acuerdos anteriores (AMI, 1980 y AI, 1983) y cuyo núcleo fundamental es de nuevo la retribución salarial. Fijando para 1985 una banda salarial entre el 5,5% y el 7,5%, sobre una inflación prevista del 7% y para 1986 una banda entre el 90% y el 107% de la inflación prevista. Como novedad la cláusula de revisión salarial se establece con carácter anual, siempre que al finalizar 1985 el IPC haya superado el 7%. Rompiendo, así, con las cláusulas semestrales o por nueve meses, que eran las pactadas en acuerdos anteriores (Rojo y Pérez, 1985).

La anualidad de 1985 finalizó con una inflación del 8,8% y un incremento salarial pactado en la negociación colectiva del 7,8%. En 1986 la inflación se mantiene en el 8,8% y el incremento salarial pactado fue del 8,2%. Por último, cabe destacar un contenido específico del AES, su artículo 22, que recogía un compromiso del gobierno de remitir a las Cortes en un plazo de seis meses un proyecto de ley sobre devolución del Patrimonio Sindical acumulado. La Ley 4/86, de 8 de enero, de cesión de bienes del Patrimonio Sindical acumulado —que pese a la limitación de su enunciado también regula el patrimonio histórico— y el RD 1671/86, de 1 de agosto, dieron por cumplido tal compromiso.

En el año 1985 se detectan los primeros síntomas de recuperación: en el tercer trimestre se comienza a crear empleo tras una década de crisis, y se desencadenan una serie de

acontecimientos que dejan clara constancia que la política de pactos estaba llegando a su fin y que señalaban el camino a seguir en los años siguientes. El detonante inmediato fue la promulgación por parte del gobierno de la Ley 26/1985, de 31 de julio, de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y Acción Protectora de la Seguridad Social, conocida como la reforma de las pensiones. La reforma supuso, entre otras modificaciones, la ampliación del periodo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación (de 10 a 15 años) y del periodo de cómputo de las bases reguladoras (de 2 a 8 años), lo que provocó un importante conflicto entre UGT y el gobierno<sup>58</sup>.

La reacción de los sindicatos ante la inminente aprobación de la ley no se hizo esperar: a primeros de junio UGT convoca su primera manifestación contra el gobierno socialista a la que se une CCOO y el día 20 tuvo lugar la primera huelga general de la democracia española convocada por los principales sindicatos, a excepción de UGT, «de resultado poco espectacular»<sup>59</sup> (Alonso, 1991: 406). La ley no se retiró y un año más tarde, el 22 de junio de 1986, el PSOE vuelve a ganar las elecciones por mayoría absoluta, aunque con 12 escaños menos que en 1982.

Entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 1982 se celebran las cuartas elecciones sindicales, esta vez bajo la regulación de la LOLS aprobada en 1985. UGT se consolida como el sindicato más votado (40,9% de los delegados) pero no logra la hegemonía esperada por sus dirigentes. CCOO obtiene el 34,5% y ELA-STV el 33,5% en el País Vasco. Los resultados aunque ratifican a UGT como primera fuerza sindical, a nivel desagregado muestran una pérdida de fuerza de dicho sindicato en las grandes empresas, las empresas públicas y los sectores tradicionalmente más sindicalizados. Lo que da a entender que UGT cayó progresivamente en descrédito debido «a su negativa a participar en las movilizaciones de masas contra la política gubernamental de reconversión y ajuste» (Köhler, 1995: 171). Este hecho convence a los dirigentes de UGT de que la subordinación de la acción sindical a la política económica del gobierno socialista pone en peligro su propia estabilidad como organización, lo que profundiza las brechas abiertas en su

---

<sup>58</sup> Nicolás Redondo, secretario general de UGT, rompió la disciplina de voto del grupo parlamentario socialista apoyando la devolución al gobierno del proyecto de reforma de pensiones.

<sup>59</sup> A pesar de la mencionada huelga general de ámbito nacional, el número registrado de participantes y de jornadas no trabajadas debido a huelgas en 1985 fue inferior al de 1984 tanto en la serie del Ministerio de Trabajo como la de la CEOE.

histórica fraternidad con el PSOE, «iniciando un proceso de distanciamiento que aumentará en los años posteriores» (Moran, 1996: 33).

Como se ha señalado previamente, si bien en el ámbito institucional esta etapa se caracteriza por el auge y declive de los pactos sociales, paralelamente se produce un desplazamiento de la conflictividad hacia los centros productivos debido al imprescindible saneamiento de la economía y el comienzo, en serio, de la reconversión industrial, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo como consecuencia de la aplicación de medidas de ajuste duro. A esto se le suma la escasa disposición del gobierno al diálogo con los sindicatos, que provocó un rosario de luchas obreras (Marín, 2001). Así, ni el Real Decreto de julio de 1983 sobre inversiones básicas en la siderurgia integral, ni el Real Decreto-Ley de noviembre de 1983 de reconversión y reindustrialización, ni la posterior Ley de Reconversión de julio de 1984, fueron negociados con los sindicatos. Este empeño del gobierno «en llevar adelante el proceso de reconversión con *decisión* y con *rigor* [...] provocó un importante crecimiento de la conflictividad laboral, que tuvo sus inicios en febrero de 1983, cuando se anunció el desmantelamiento de los Altos Hornos de Sagunto, y que no remitiría hasta 1989» (Ibíd.: 402).

Los cierres, los «planes de competitividad» y los «contratos-programa», que supusieron el despido o jubilación anticipada de decenas de miles de trabajadores y que encontraron una ruidosa resistencia sindical, afectaron en sucesivas oleadas hasta bien entrados los años noventa a los sectores de la siderurgia (Altos Hornos de Vizcaya en el Gran Bilbao, Altos Hornos del Mediterráneo en Sagunto, Ensidesa en Avilés, Foarsa en Reinosa), la minería del carbón<sup>60</sup> (Hunosa y Figaredo en Asturias), la construcción naval (astilleros de la ría de Bilbao, el Ferrol, Cartagena, Gijón y la bahía de Cádiz) y otros, como los bienes de equipo y los contratistas de defensa.

Sirva de ejemplo el año 1984, anualidad en la que se registra el mayor repunte tanto en el número de participantes como de jornadas no trabajadas durante esta etapa. Así, para el 2 de febrero fue convocada por CCOO una huelga en todos los sectores en reconversión que fue ampliamente secundada en ciudades como Gijón, Getafe, Sagunto, Puerto Real y San Fernando, que quedaron semiparalizadas al cerrar gran parte de los comercios las puertas, y sumándose al paro los transportes públicos y las escuelas en señal de solidaridad. Al día

---

<sup>60</sup> Sobre las movilizaciones acontecidas en este sector, véase García Piñero (1991).

siguiente tuvo lugar una huelga convocada por CCOO, UGT y ELA-STV en el sector del metal de Vizcaya y Navarra en apoyo de los trabajadores de las acerías. El día 10 la huelga tuvo lugar en Vigo. Según datos de la CEOE tan solo en febrero se perdieron más de 1,4 millones de jornadas por huelgas.

Uno de los conflictos más prolongados tocó a su fin el 4 de abril de 1984, tras catorce meses de conflicto —durante ese período tuvieron lugar 9 huelgas generales en la Comarca del Camp de Morvedre, 24 huelgas en la fábrica, 11 manifestaciones en Valencia, 7 marchas masivas a Madrid— el Instituto Nacional de Industria (INI), el Comité de Empresa de Altos Hornos del Mediterráneo y representantes estatales de los sindicatos llegaron a un acuerdo sobre el cierre de la cabecera y la forma de tratamiento de los excedentes. Ya en la parte final del año, el 30 de noviembre, en Gijón tuvo lugar una huelga general por la crisis de los Astilleros del Cantábrico y Astilleros Riera convocada por CCOO, CSI y el PCE, que no estuvo exenta de incidentes entre la policía y los piquetes. El comercio local no abrió por la mañana coincidiendo con la manifestación de los trabajadores. Aquella fue la cuarta huelga general en Gijón en 1984 y la quinta en dos años. La huelga que se llevó a cabo en el sector naval a nivel nacional en Vizcaya se extendió a todos aquellos otros sectores que se encontraban en reconversión, convocados por CCOO, ELA-STV, USO, LAB y CAT.

Con este conjunto de movilizaciones los trabajadores del metal y de la construcción naval fueron capaces de obtener del gobierno el paquete más amplio de medidas compensatorias de todos los trabajadores europeos afectados por los planes de modernización. No obstante, no fueron los sindicatos sino los comités de empresa los que dirigieron la revuelta exitosa contra los planes del gobierno (Wozniak, 1991; 1992).

En resumen, durante esta etapa, una vez superada la excepcionalidad de la transición y re-institucionalizadas las relaciones laborales, los niveles de conflictividad disminuyen en un contexto de profunda crisis económica y de división y fuerte enfrentamiento sindical, aunque se mantuvieron en niveles elevados en términos comparados. A nivel institucional, se caracteriza por la política de pactos protagonizada principalmente por CEOE y UGT con el fin de reforzarse mutuamente, quedando CCOO «como fuerza de resistencia parcial» (Alonso, 1991: 406). Sin embargo, la reconversión industrial «se había estado produciendo por sectores, a duras penas y con grandes costes sociales, al margen del control directo mediante pactos y acuerdos» (Solé, 1990: 58). Así, a nivel de empresa se desencadenan un

gran número de conflictos, principalmente dentro del sector público empresarial, debido a la reconversión de la industria básica, destacando la extensión de los conflictos a toda la localidad (Sagunto, Puerto Real, El Ferrol, Gijón), al verse afectada por el desmantelamiento de la principal fuente de riqueza, ya sea los astilleros, la minería, los altos horno, etc. (Soto, 1996).

Esta etapa histórica de pactos sociales y reducción de la actividad huelguística, muy acusada respecto al periodo anterior si se hace caso a los registros del Ministerio de Trabajo<sup>61</sup>, de menor calado pero de gran importancia igualmente según los datos de la CEOE, hace que algunos autores, centrandó la atención en la negociación colectiva, afirmen que se puede establecer en el caso español «una correlación clara entre reducción de la actividad huelguística y existencia de acuerdos a nivel central y unitarios» (García Calavia, 2008a: 105). No obstante, lo realmente relevante es el desplazamiento de la localización de la lucha por la distribución de los recursos del mercado al ámbito político, lo cual fue posible con la llegada al gobierno de la nación de un potencial aliado ideológico de los sindicatos (Hamann, 1993). Así, tras la victoria por mayoría absoluta del PSOE en las elecciones de 1982, UGT habría optado por una estrategia de «intercambio político»: moderación en el corto plazo (uso limitado de la huelga y aceptación de aumentos salariales relativamente moderados) como forma de apoyo al gobierno a cambio de políticas redistributivas con efectos en el medio y largo plazo que satisfagan a los intereses de los trabajadores, cuyos intereses están representados por los partidos de izquierda y los sindicatos simultáneamente, y se minimizan los costes del conflicto (Cameron, 1991). No obstante, la resistencia parcial de CCOO a la concertación, por una parte, y los conflictos de gran calado generados por la reestructuración industrial, por otra, mantuvieron la conflictividad laboral en niveles elevados en términos comparados.

#### **d) Unidad de acción sindical y huelgas generales (1987-1994)**

El inicio de esta cuarta etapa coincide con el cambio en la coyuntura económica (expansión entre 1987 y 1991) y se caracteriza en el ámbito institucional por ser un período de confrontación entre los sindicatos y el gobierno, lo que lleva a definir este periodo de la historia política de España como «el enfrentamiento con los sindicatos» (Marín, 2001).

---

<sup>61</sup> Recordar que los datos de la EHCP no incluye datos de las jornadas no trabajadas en Cataluña durante el periodo 1980-85, ni del País Vasco en 1986. Regiones de gran importancia en la actividad huelguística.



No obstante, este enfrentamiento no fue desencadenado por la prosperidad económica<sup>62</sup> sino que el enfrentamiento entre sindicatos y gobierno derivó de la frustración de las expectativas puestas en el proceso de intercambio de la etapa anterior.

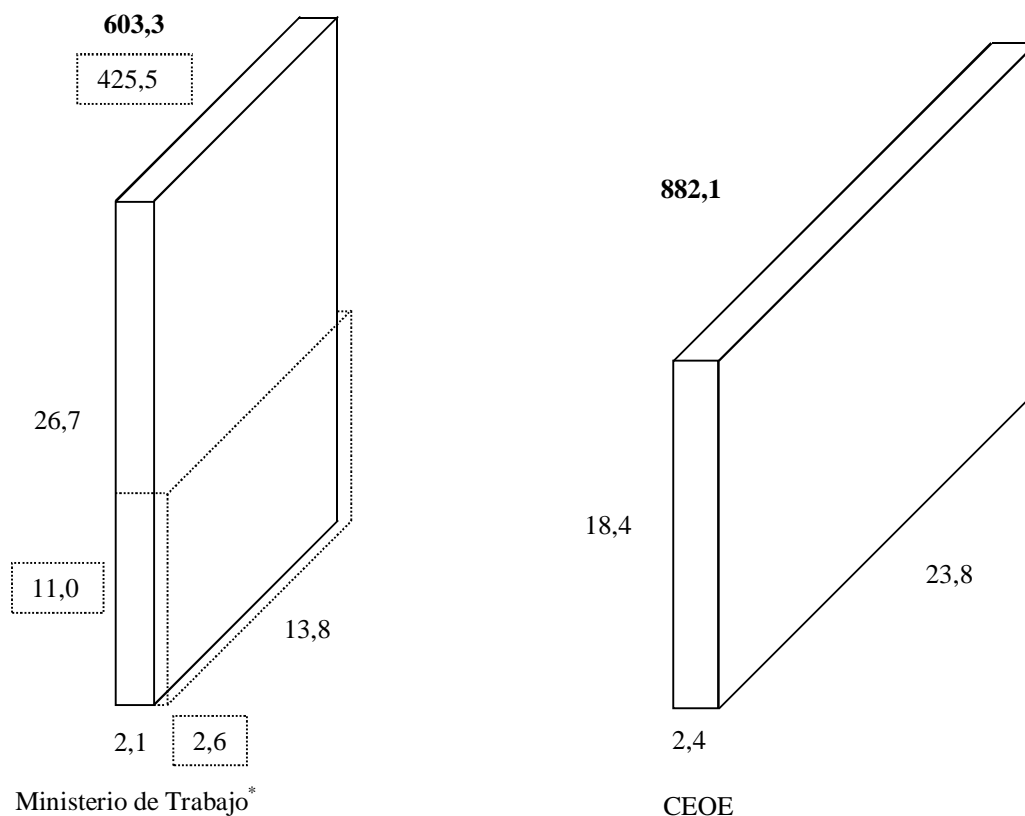
Así, desde 1986, los sindicatos reclamaron al gobierno una serie de medidas que compensaran la «deuda social» por los importantes sacrificios que había supuesto para los trabajadores la crisis económica, a través de mayores incrementos salariales tanto en el sector privado como público, así como de los salarios diferidos. El gobierno mantenía una política económica cuyo objetivo principal era la lucha contra la inflación, que suponía la negativa a las demandas sindicales. Todo lo cual se tradujo en un «intercambio político negativo» entre los sindicatos y el gobierno (Espina, 1999), lo que desembocó en la convocatoria de tres huelgas generales de ámbito nacional en un periodo de seis años.

De este modo, ante la posición del gobierno desfavorable a los trabajadores, impidiéndoles aspirar a beneficios futuros a cambio de moderación en ese momento, los sindicatos consideraron oportuno adoptar una postura agresiva, dado que la justificación del intercambio pierde su fundamento (Pizzorno, 1991). Hecho que coincide, además, con el surgimiento de organizaciones con intereses corporativos, sobre todo en el ámbito público, que desconocen o no cuentan para nada con la lógica del intercambio.

Las tres huelgas generales de ámbito nacional convocadas en esta etapa marcan la actividad huelguística durante este periodo. Así, la suma de los participantes en las tres huelgas generales de ámbito nacional acontecidas —según los datos de Ministerio de Trabajo: 14 de diciembre de 1988 (4,8 millones, el 55% de los asalariados), 28 de mayo de 1992 (3,5 millones, el 36,9% de los asalariados) y 27 de enero de 1994 (5,0 millones, el 55,1% de los asalariados)— suponen algo más de la mitad (el 54,5%) de los participantes durante el periodo 1987-1994. El promedio anual de participantes se mantiene, de este modo, por encima de los tres millones —casi cuatro según la CEOE— y el tamaño medio de las huelgas se sitúa en torno a los 2.600 participantes según los datos del Ministerio y a los 1.800 según los de la CEOE (Figura 19).

---

<sup>62</sup> Con carácter general, en periodos de prosperidad, cuando se arranca de los empresarios concesiones con mayor facilidad, hay una mayor probabilidad de conflicto entre los partidos (especialmente cuando están en el gobierno), que recomiendan moderación salarial, y los sindicatos bajo la presión de la base (Deppe *et al.* 1991: 254).

**Figura 19. La forma de las huelgas, promedio 1987-1994**

NOTA:

\* De 1986 a 1989 sin datos del País Vasco. La línea punteada no incluye las huelgas generales de ámbito nacional de los años 1988, 1992 y 1994.

FUENTE: Datos del Ministerio de Trabajo: *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN). Datos de la CEOE: proporcionados por la propia organización.

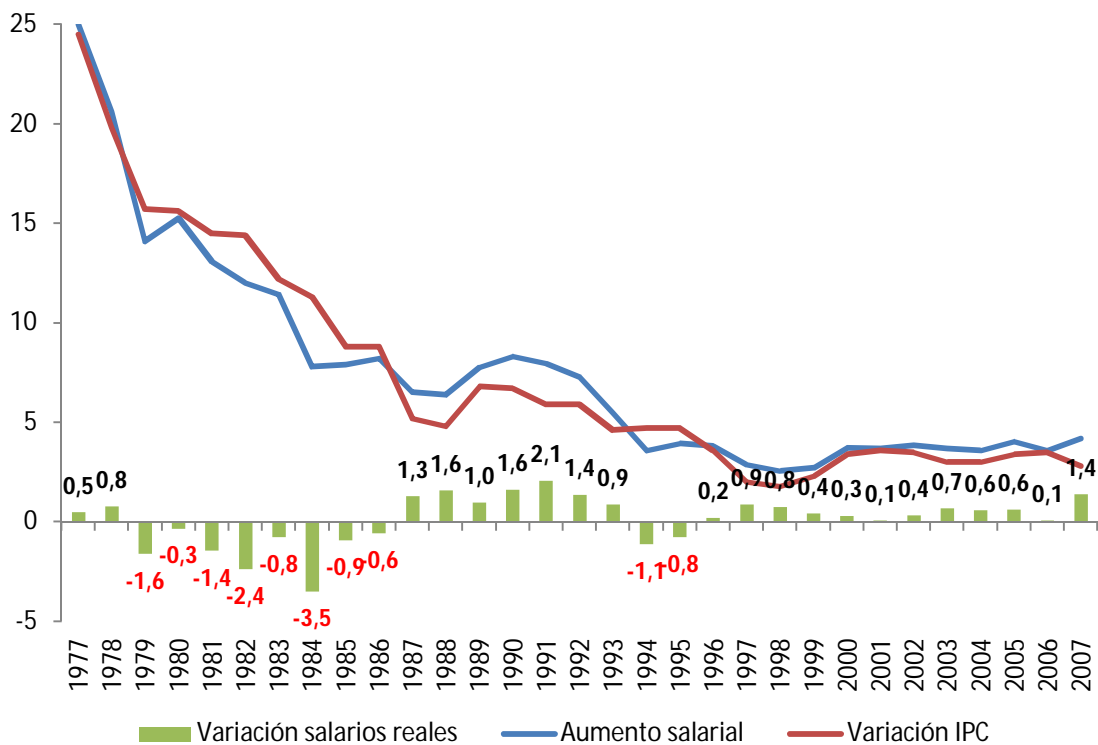
Si se excluyen los registros de las tres huelgas generales el promedio desciende a 1,4 millones de participantes por año y el tamaño de las huelgas se reduce a 1.100 participantes, según los datos del Ministerio. No obstante, incluso considerando los registros de esas huelgas, el volumen o nivel de conflictividad se reduce respecto a la etapa anterior, de manera más acusada en los registros de la CEOE. La causa es que, si bien el tamaño de las huelgas aumenta, tanto su frecuencia como su duración se reducen sustancialmente respecto a la primera mitad de los ochenta.

Detrás de este tipo de huelgas de gran participación y corta duración se encuentra un sistema de relaciones laborales que lejos de ser autónomo está estrechamente relacionado con el sistema político, caracterizado por una fuerte circularidad entre mercado contractual y mercado político (Pizzorno, 1997; citado por Bordogna y Provasi, 1991: 426).

Tras la finalización de la vigencia del AES, las conversaciones entre gobierno y sindicatos para establecer un acuerdo para 1987 fracasan por las pretensiones del ejecutivo de fijar subidas salariales inferiores a la inflación prevista. Llegados a este punto, la concertación social se hace insostenible. Para los sindicatos «se evidencia un desgaste en su propia legitimación al haber asumido los costes de la autolimitación de los salarios sin conseguir las contrapartidas de coberturas sociales o creación de empleo» (Morán, 1996: 33).

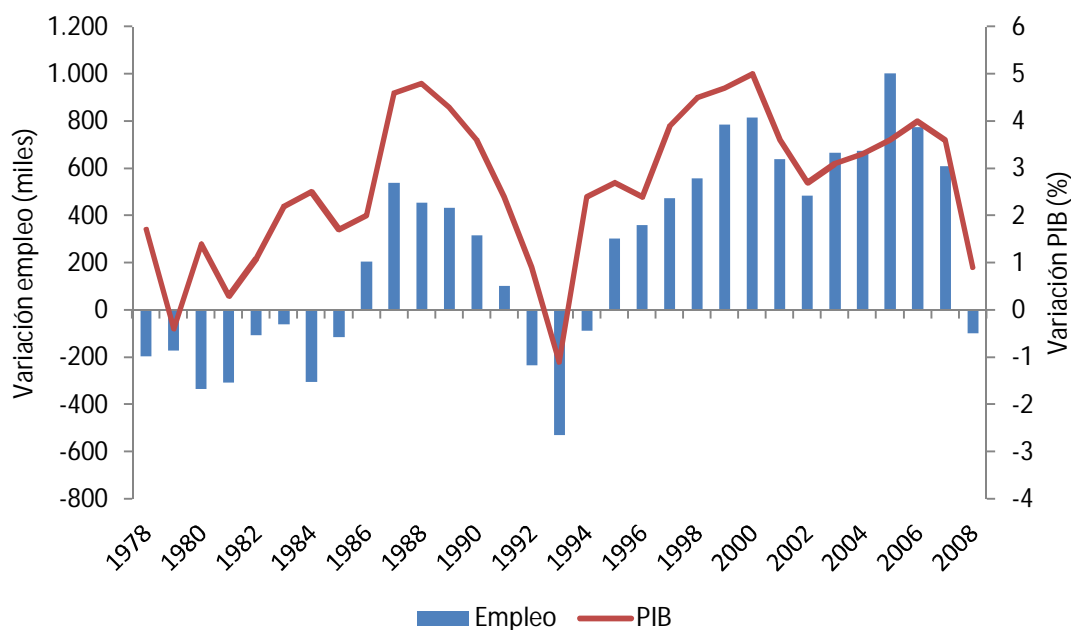
Durante el periodo de pactos sociales de los ochenta, los salarios reales de los trabajadores disminuyeron en cada una de las anualidades. En contraste, en esta nueva etapa los salarios reales aumentan de forma continuada desde 1987 hasta 1993 (Gráfico 12). Además, a pesar de la moderación salarial practicada por los sindicatos, durante el periodo 1983-1985 se continuaba destruyendo empleo mientras que la economía crecía a una tasa anual en torno al 2% (Gráfico 13).

**Gráfico 12. Evolución de los aumentos salariales pactados en los convenios colectivos, de las variaciones del Índice de Precios al Consumo y de los salarios reales**



FUENTE: Elaboración propia a partir de *Boletín de Estadísticas Laborares* (MTIN) e *Índice de Precios de Consumo* (INE).

**Gráfico 13. Evolución de las variaciones anuales en el volumen total de empleo total y Producto Interior Bruto**



FUENTE: Elaboración propia a partir de *Encuesta Población Activa* (INE) y *Contabilidad Nacional* (INE): los datos del PIB de 2006 y 2007 son provisionales y los de 2008 un avance.

Por otra parte, gobierno y empresarios perdieron parcialmente su interés en realizar acuerdos, debido a que la creciente recuperación económica hacía menos crucial la variable salarial que en los años anteriores (Alonso y Blanco, 1999). Por parte de los empresarios comenzó a tomar fuerza la postura a favor de acuerdos descentralizados. En palabras del presidente del Círculo de Empresarios a finales de 1986: «[...] el crecimiento de los salarios ha de convertirse en una variable interna de la empresa, pieza de su estrategia particular para competir, y por tanto, vinculada a los resultados y características de cada empresa, sector, zona» (Boletín del Círculo de Empresarios, 1987: 231; reproducido de Pérez Domínguez, 1994: 284). Las rigideces que imponían los pactos sociales a la negociación colectiva en las empresas, que impedían una dinámica que favoreciese el incremento de la productividad y la mejora de la eficiencia de las empresas, acabaron por generar en los empresarios un clima de desafección frente a los pactos sociales y la negociación centralizada (López Novo, 1991).

En este contexto, los sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO) rompen relaciones con sus respectivos partidos de referencia (PSOE y PCE). Por un lado, tras no alcanzar UGT los resultados esperados en las elecciones sindicales de 1986 y verse frustradas las

expectativas puestas en el intercambio con el gobierno, Nicolás Redondo, secretario general de UGT desde 1976 y diputado del PSOE por Vizcaya desde 1977, renunció a su escaño de diputado —junto a su compañero de la Comisión Ejecutiva del sindicato, Antón Saracíbar— en octubre de 1987, como manifestación de su desacuerdo con los Presupuestos Generales del Estado para 1988 y de las «diferencias fundamentales» que mantenía la central sindical con la política social y económica del gobierno. Por otro lado, en 1987 se produce un cambio en la dirección de CCOO. Marcelino Camacho, fundador y primer secretario general de CCOO y miembro del comité central del PCE, fue reemplazado por Antonio Gutiérrez en el cargo de secretario general, produciéndose un alejamiento entre CCOO y el PCE, hasta el punto que el propio Antonio Gutiérrez abandona su militancia al PCE —de cuyo comité central fue miembro— en 1991<sup>63</sup>. No obstante, «el sector más radical, encabezado por Antonio Moreno, retuvo un poder significativo hasta el congreso de 1992». Gutiérrez, que representaba un punto de vista más moderado, alcanzó al poder con la intención de «restablecer la unidad de acción con UGT» (Royo, 2006: 987-988).

Este distanciamiento en las relaciones con sus partidos facilitó la cooperación entre los sindicatos tratando de monopolizar la representación de los trabajadores en busca de una actuación más eficaz en el mercado de trabajo, así como una mayor capacidad de presión externa en el ámbito político. De esta forma, CCOO y UGT entran en una dinámica de unidad de acción con la que exigen un giro en la política económica y el cobro de lo que se ha venido a llamar la «deuda social»: todas aquellas compensaciones «que desde instancias gubernativas se ofrecieron para lograr sacar adelante el proceso de ajuste —o superar los escollos electorales— y que nunca llegaron a ser efectivas, según los sindicatos» (Alonso, 1991: 409). El gobierno socialista se quedó sin el apoyo de su base sindical para legitimar socialmente las propuestas desreguladoras que lleve a cabo. De igual modo, las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) se tuvieron que enfrentar a un movimiento sindical unificado.

En este periodo, durante la segunda legislatura de PSOE (1986-1989), el gobierno no tenía aún una clara oposición política y el principal factor de oposición se encontraba fuera del Parlamento, con la aproximación entre los dos principales sindicatos, que habían estado

---

<sup>63</sup> Años más tarde, en 2004, Antonio Gutierrez saldría elegido como diputado por Madrid en las lista del PSOE.

enfrentados hasta entonces (González, 2005). Así, se vive una repolitización del conflicto laboral (Alonso, 1991).

El cambio de clima en las relaciones laborales y la ruptura de la dinámica de concertación social desarrollada hasta 1986 se escenifica con toda crudeza en la convocatoria de huelga general (de ámbito nacional) el 14 de diciembre de 1988 —la segunda de la democracia y la primera convocada conjuntamente por CCOO y UGT— con ocasión del Plan de Empleo Juvenil propuesto por el gobierno. La huelga, en realidad, fue una manifestación del rechazo frontal a la política económica del gobierno socialista en su conjunto. La convocatoria recibió un apoyo masivo por parte de los trabajadores: 4,8 millones de participantes (el 55,0% de los asalariados) según los registros oficiales —7,8 millones según los sindicatos organizadores—, paralizando momentáneamente las políticas de flexibilización del mercado de trabajo. Según los propios sindicatos la gran movilización conseguida puso de manifiesto «que el reforzamiento de la unidad de acción en el movimiento sindical resulta decisiva si queremos avanzar hacia un mayor progreso social» (UGT y CCOO, 1990: 73).

Tras el éxito obtenido en la convocatoria de huelga, CCOO y UGT se sintieron respaldados y legitimados para exigir un giro social a la política económica del gobierno. La huelga general tuvo dos efectos principales (González, 2004: 124). Como «efecto inmediato», los sindicatos consiguieron del gobierno importantes medidas redistributivas en materia de pensiones, sanidad, protección del desempleo, pero sin que el gobierno consiguiera a cambio apoyo alguno en materia de reforma laboral o de cualquier otro tipo. Como «efecto mediato», se inició una progresiva pero imparable erosión de la autoridad moral del gobierno socialista y, con ello, la pérdida de lealtad de los trabajadores, especialmente de los más organizados y más próximos al área de influencia sindical. De hecho, UGT dejó de pedir el voto de los trabajadores para el PSOE en las elecciones generales de 1989. Esta huelga general es considerada por Alonso y Blanco (1999: 348) como «la última gran movilización expresiva», de afirmación de identidad social y política, reivindicando la deuda social.

A pesar del gran seguimiento de la huelga general en 1988, un año más tarde (29 de octubre de 1989) el PSOE vuelve a ganar las elecciones generales aunque esta vez se

queda a un escaño de conseguir su tercera mayoría absoluta consecutiva<sup>64</sup>, lo que puso de manifiesto que «la expresión de descontento social con una política era ya compatible con el mantenimiento del apoyo electoral al gobierno que la había adoptado» (Espina, 1999: 383).

Tras la huelga general se inicia un «giro estratégico» en los sindicatos mayoritarios basado, fundamentalmente, en el abandono «de la tradicional actitud reactiva y de protesta por una intervención crecientemente proactiva y de propuestas, orientada a la mejora de la cantidad y calidad del empleo» (Beneyto, 2004: 95). De este modo, CCOO y UGT elaboran en 1989 una política unitaria denominada Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), en la que exigían «llevar adelante el giro social y el cambio en la política económica del gobierno, orientándola al pleno empleo y la universalización de la protección social». La propuesta sindical se articulaba sobre cuatro ejes principales: primero, aumento y mejora del empleo como objetivos centrales; segundo, mejora de la protección social; tercero, redistribución de la renta; y cuarto, derechos de participación de los trabajadores en las decisiones que les afectan (UGT y CCOO, 1990: 73 y ss.). Esta propuesta es considerada por los sindicatos como la base para una concertación activa, intentado disolver el aire de constante disposición a la concertación pasiva que presidió el periodo anterior (Alonso y Blanco, 1999). De esta forma, la acción sindical deja de desempeñar un rol subalterno de aval y de legitimación de las opciones decididas previamente por los poderes públicos (Baylos, 1999), moviéndose desde una negociación de concesiones en los ochenta a la negociación de políticas alternativas en los noventa (Molina, 2006).

Pese a todo, a principios de los años noventa el gobierno volvió a intentar alcanzar un nuevo acuerdo global «sobre fijación de precios, salarios y beneficios distribuidos», el Pacto de Competitividad de 1991. La CEOE mostró una total disposición para negociar y firmar el acuerdo. Sin embargo, por la parte sindical, UGT rechazó la propuesta, aceptando sólo discutir acuerdos sectoriales tanto con el gobierno como con los empresarios, donde no tenía que poner sobre la mesa la moderación salarial; y CCOO seguía oponiéndose a cualquier acuerdo con el gobierno. No obstante, los sindicatos llegaron a acuerdos con el

---

<sup>64</sup> Aunque pudo gobernar como tal, debido a que los diputados de Herri Batasuna se ausentaron durante todo el periodo de sesiones de la legislatura, por lo que el grupo socialista ocupaba más de la mitad de los escaños.

gobierno en materias puntuales como el primer Programa Nacional de Formación Profesional y la puesta en marcha del Sistema Nacional de Formación Continua, en los que los sindicatos no aportaban contrapartida de ningún tipo (Espina, 1999).

En la primera mitad de esta etapa, de crecimiento económico y creación de empleo hasta 1991, cerrada la vía del «intercambio político», los sindicatos optaron por la combatividad en la negociación colectiva para obtener resultados inmediatos de su mejor posición negociadora. Así, las huelgas derivadas del proceso de negociación colectiva aumentan su peso relativo en el volumen total de conflictos y los incrementos salariales pactados se situaron por encima del IPC, recuperando de este modo parte del poder adquisitivo perdido previamente.

En 1991 se crea el Consejo Económico y Social (CES), previsto en la Constitución (art. 131.2), que se configura como un alto órgano consultivo del gobierno en materia socioeconómica y laboral. En la exposición de motivos de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el CES, se señala que la creación de este órgano refuerza la participación de los agentes económicos y sociales en la vida económica y social; sirve de plataforma institucional permanente de diálogo y deliberación; da respuesta a la legítima aspiración de los agentes económicos y sociales de que sus opiniones y planteamientos se oigan a la hora de adoptar el gobierno decisiones que pueden afectar a los intereses que les son propios; y, por último, constituye un medio de comunicación, asimismo permanente, entre los agentes económicos y sociales y el gobierno, haciendo más fluida la comunicación y relación entre aquéllos y el gobierno. Por lo tanto, el CES crea una plataforma institucional permanente de diálogo y deliberación entre los agentes sociales, y de éstos con el gobierno, haciendo más fluida la relación entre las partes, lo que ha influido sin duda en un mejor entendimiento en el medio y largo plazo, que ha contribuido a la disminución de la intensidad de los conflictos.

En la parte final de esta etapa (1992-1993) se produce un cambio en el ciclo económico, entrando en un breve periodo de recesión y destruyendo empleo (234,7 miles de empleos en 1992 y 528,5 miles en 1993). La tasa de desempleo se sitúa en niveles alarmantes: el 24,6% de la población activa en el primer trimestre de 1994. En este nuevo contexto, el gobierno promulgó el Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes sobre



Fomento del Empleo y Protección por Desempleo<sup>65</sup>. El contenido fundamental del Real Decreto, conocido en el ámbito sindical como «decretazo», consistía en la elevación del periodo mínimo de cotización que da derecho a una prestación por desempleo de 6 a 12 meses, la reducción del periodo equivalente de prestación respecto al de cotización de la proporción 1/2 a la de 1/3, y la reducción de la cuantía de la prestación un 10% en el primer y segundo semestre. La contestación sindical fue contundente, convocando media jornada de huelga general (de ámbito nacional) para el 20 de mayo, que se salda con una participación de 3,5 millones de trabajadores (36,9% de los asalariados). Aunque, esta vez, la convocatoria de una huelga general no consigue la retirada del decreto.

Un año más tarde, en junio de 1993, se celebran las sextas elecciones generales de la democracia. A pesar del descenso en el número de escaños conseguidos, y el gran avance del Partido Popular, Felipe Gonzalez seguirá en el cargo de presidente de gobierno por cuarta vez consecutiva. El renovado gobierno, en el marco de la creación de la Unión Económica y Monetaria europea, asume una política económica orientada a dar cumplimiento a los «criterios de convergencia»: estabilidad de los precios (la tasa de inflación no debe de rebasar en más de 1,5 puntos porcentuales la de los tres Estados miembros con mejor comportamiento en materia de estabilidad de precios), sostenibilidad de las finanzas públicas (el déficit público anual no debe rebasar el 3% del PIB y la deuda pública no debe rebasar el 60% del PIB), y tipo de cambio (no devaluación de la moneda por iniciativa propia). Paralelamente, emprende una importante reforma legislativa en materia laboral, bautizada como la «reforma del mercado de trabajo»<sup>66</sup>, que se materializó a lo largo de un año completo. Durante este periodo la práctica totalidad de las leyes laborales resultan modificadas, algunas de ellas, como el Estatuto de los Trabajadores, de manera muy extensa (Baylos, 1996: 7)

---

<sup>65</sup> En la exposición de motivos del Real Decreto se alega a «una difícil situación del mercado de trabajo y un preocupante desequilibrio financiero del sistema de protección por desempleo» para justificar la necesidad de adaptar medidas urgentes (RDL 1/1992 de 3 de abril).

<sup>66</sup> No es éste lugar para entrar en un análisis en profundidad de la reforma pero sí cabe señalar un aspecto quizás menor que afecta a la normativa reguladora de las elecciones y del sistema de determinación de la representatividad sindical. Así, siguiendo a Baylos (1999: 244 y 245) la modificación de la normativa electoral proviene de un Acuerdo Interconfederal entre CCOO y UGT, de 23 de septiembre de 1992, que se trasladó al gobierno como «propuestas de modificación de la normativa electoral y de representatividad sindical» y que se introduciría en texto reformado del Estatuto de los Trabajadores. La principal novedad fue la supresión del periodo cerrado de cómputo de la representatividad de tres meses, dejando de ser la representatividad sindical un porcentaje de la audiencia electoral que se mantiene inalterable desde su obtención, durante cuatro años, hasta la siguiente cita electoral. A partir de esta reforma no hay una foto fija, sino que se emplea un método de actualización continua.

Apenas iniciado el año 1994, el 27 de enero, tuvo lugar una nueva huelga general (de ámbito nacional) «por el empleo y la solidaridad», la cuarta del periodo democrático, en protesta por la reforma laboral anunciada por el gobierno, pero esta vez respaldada por el poder legislativo. Tras varios intentos fallidos para llegar a un acuerdo entre sindicatos y empresarios en 1993, el gobierno decidió utilizar «el látigo colgado en la ventana» (Schmitter, 1991) y presentó al CES una propuesta de reforma del mercado de trabajo. Entre otros contenidos, la propuesta planteaba un proceso de mayor descentralización funcional y territorial de la negociación colectiva; la derogación de las Ordenanzas Laborales franquistas que determinaban aspectos básicos de las relaciones laborales, tales como la regulación del salario y la clasificación ocupacional de los trabajadores; y una ampliación de los contenidos de la negociación colectiva permitiendo que materias anteriormente reguladas por ley pudieran ser objeto de negociación. Para Molina (2005: 17), estos cambios suponían un proceso de «descentralización desorganizada» de la negociación colectiva, que fue duramente criticado por los sindicatos, que vieron en ello un ataque a su poder y su papel en el sistema de negociación colectiva. Consecuentemente, en las semanas previas a la aprobación de la reforma por el Parlamento convocaron una nueva huelga general de ámbito nacional.

La convocatoria fue seguida por casi cinco millones de trabajadores según los registros oficiales (55,1% de los asalariados) y puso de manifiesto, una vez más, la gran capacidad de movilización de los sindicatos, así como su limitado impacto político al no evitar la aprobación parlamentaria urgente de un paquete de leyes que introdujeron una mayor flexibilización laboral, incluyendo la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT's). Por otra parte, la convocatoria de huelga general desencadenó un amplio debate ideológico en los principales medios de comunicación, sobre todo en la prensa escrita, con dos frentes principales: por un lado, derecho de huelga *versus* derecho al trabajo, y, por otro, legitimidad sindical *versus* legitimidad parlamentaria<sup>67</sup>.

Además de las huelgas generales, durante esta etapa, como continuación de la anterior, «los procesos de reducción de plantillas en los sectores, siderúrgico, naval, minero y de bienes de equipo desencadenan los conflictos sociolaborales más característicos del

---

<sup>67</sup> A este respecto, véase Conde (1995).

periodo» (Alonso y Blanco, 1999: 361). De esta forma, se suceden manifestaciones y agrios conflictos de carácter defensivo ante el desmantelamiento del sector público industrial, que, protagonizados principalmente por los núcleos obreros de las grandes empresas, se extienden a regiones enteras cuyo sustento depende en gran medida de esas actividades productivas. Así, por ejemplo, en Asturias, la región más afectada por el declive de la industria tradicional —siderurgia, minería, construcción naval, bienes de equipo— durante los primeros años noventa acontecen una serie de huelgas de gran calado: huelgas generales en las cuencas mineras ante la negociación de Plan de Futuro de HUNOSA (28 de junio y 8 de septiembre de 1991); Huelga general en Asturias, contra la crisis y por la reindustrialización (23 de octubre de 1991); Huelga general en Avilés, contra el desmantelamiento industrial (2 de abril de 1992); Huelga general en las cuencas mineras, por la reindustrialización (23 marzo de 1993) (Mato *et al.*, 2007). De igual forma, cabe destacar la «Marcha Negra» de 400 mineros de Ponferrada a Madrid, contra el cierre de las minas de toda la región (marzo de 1992) y la «Marcha de Hierro» sobre Madrid de los siderúrgicos vascos y asturianos contra los planes de Reconversión de la Siderurgia Integral (octubre de 1992).

Esta cuarta etapa se cierra con un nuevo «examen» al que se han de someter periódicamente las estrategias sindicales: las elecciones a representante de los trabajadores (Espina, 1999). Si las elecciones generales de 1993 habían puesto de manifiesto que la confrontación entre sindicatos y el gobierno se tradujo en un importante desgaste electoral para este último, aunque no lo suficiente como para no ganar las elecciones, las elecciones sindicales de 1994-1995 supusieron un duro golpe a la estrategia sindical de confrontación con el gobierno, sobre todo para UGT que perdió más de 25.000 delegados respecto a las elecciones de 1990. CCOO obtuvo 10.000 delegados menos que en la convocatoria anterior pero con el 37,8% de los delegados recupera el liderazgo sindical perdido en 1982, posición que ha mantenido en las elecciones celebradas hasta el momento (Tabla 18).

El mensaje resultante de estas elecciones fue claro: «frente a la estrategia de confrontación, impulsada por las cúpulas sindicales, los electores favorecieron a los representantes no alineados, optando implícitamente por una negociación más próxima a las realidades específicas de la empresa» (Espina, 1999: 186-187).

**Tabla 18. Resultados de las elecciones sindicales (1978-2007)**

	Delegados		CCOO		UGT		Otros		No Afiliados	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>1978</b>	193.112		66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
<b>1980</b>	164.617		50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.533	26,5
<b>1982</b>	140.770		47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
<b>1986</b>	175.363		59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
<b>1990</b>	237.261		87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
<b>1995</b>	204.586		77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
<b>2000</b>	260.285		98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
<b>2005</b>	293.658		113.768	38,7	108.546	36,9	62.551	21,3	8.793	2,9
<b>2007*</b>	307.234		119.702	38,9	113.320	36,9	74.212	24,1	----	---

NOTA:

\* Cómputo dinámico a fecha 30-09-07 (se acumulan los datos de «otros» y «no afiliados»).

FUENTE: reproducido de Beneyto (2008: 79).

El mayor declive de UGT se puede relacionar, asimismo, con la crisis generada tras la quiebra de su cooperativa de viviendas PSV —por la que el sindicato tuvo que hipotecar todo su patrimonio, aunque años más tarde saldría absuelto de cualquier responsabilidad penal— y el surgimiento de un «sector crítico» tras la retirada en 1994 de su líder carismático, Nicolás Redondo, tras 18 años en el cargo de Secretario General del sindicato.

En abril de 1994 tuvo lugar el XXXVI Congreso Confederal de UGT en el cual el sindicato tuvo que afrontar la sustitución de Nicolás Redondo, siendo elegido un nuevo secretario general más moderado, Cándido Méndez (UGT-Andalucía), quien no había estado directamente envuelto en la confrontación entre los líderes de UGT y los del PSOE. El apoyo obtenido fue del 75% de los votos, una vez que en el último momento Manuel Fernández «Lito» (UGT-Metal) —cabeza visible del «sector crítico»— anunció que no se presentaría. No obstante, unos meses más tarde, en febrero de 1995, Méndez y el resto de miembros de la Ejecutiva presentaron su dimisión al no conseguir los votos suficientes en el comité confederal extraordinario para ratificar su propuesta de expulsar de la ejecutiva a tres «disidentes» (José Luis Daza, Gustavo Gardey y Dionisia Muñoz) que se habían apartado de la línea oficial y a los que se les pidió su dimisión. La ejecutiva continuó en funciones hasta la celebración de un Congreso Extraordinario en abril. Así las cosas, se celebra el Congreso Extraordinario en el que Cándido Méndez sería reelegido por 431 votos frente a los 369 obtenidos por Manuel Fernández «Lito», en una situación insólita en la que, por primera vez, los delegados asistentes se veían obligados a elegir entre dos

posible secretarios generales. Posteriormente, Cándido Mendez resulta reelegido sucesivamente como secretario general de UGT en 1998, 2002 y 2005.

En resumen, en esta cuarta etapa, tras el periodo de los «grandes pactos sociales» en el que los sindicatos mayoritarios habían mantenido posturas contrapuestas debido a sus divergencias ideológicas —UGT de colaboración activa y CCOO de resistencia pasiva—, se inicia una nueva fase de «unidad de acción sindical» y de clara confrontación con el gobierno al haber fallado las condiciones bajo las que se sustentaba el intercambio en la etapa anterior. Esta etapa de «intercambio político negativo» entre sindicatos y gobierno viene marcada por las tres huelgas generales (de ámbito nacional) habidas: 1988, 1992 y 1994. Paralelamente, a nivel de empresa, los principales conflictos seguían derivando de la reconversión de las grandes empresas de sectores en claro declive (carbón, siderurgia, construcción naval, etc.). Aun así, el nivel de actividad huelguística disminuye respecto a la etapa previa, debido a la menor frecuencia con que acontecen las huelgas y en menor medida a la reducción de su duración.

#### **e) Declive y estabilización (1995-2008)**

El punto de inicio de la quinta y última etapa —hasta el momento— en la evolución del grado de intensidad de la actividad huelguística en España, la del declive y posterior estabilización de la actividad huelguística, se sitúa a mediados de los noventa. De este modo, el año 1995 es el primero del régimen democrático en el que el número de jornadas no trabajadas debido a huelgas no supera los dos millones según la serie de Ministerio (es necesario esperar hasta 1996 según los registros de la CEOE).

La estabilización de la actividad huelguística se refleja de modo más claro en el número de huelgas, el indicador que menos se ve afectado por observaciones «extraordinarias». Así, el descenso del número de huelgas comienza en 1992 para estabilizarse desde la segunda mitad de los noventa en torno a una media de setecientas huelgas al año, cuando previamente sobrepasaba ampliamente las mil. Sin embargo, en la evolución de los otros dos indicadores de intensidad (participantes y jornadas no trabajadas) se aprecian algunas perturbaciones durante esta etapa. Así, en la serie del Ministerio de Trabajo —sin tener en cuenta los registros de la huelga general de 20 de junio de 2002— se registran repuntes tanto en el número de participantes como de jornadas no trabajadas en el año 2000 y tan solo de las jornadas no trabajadas en 2004. Respecto a la serie de la CEOE, es necesario recordar que padece de un problema de fiabilidad durante el periodo 2004-2008. Durante

este periodo la duración promedio de las huelgas, según los registros de la CEOE, se dispara hasta las doce jornadas por participante sin que se haya apreciado indicio alguno de un cambio de tal calado en la actividad huelguística real.

Volviendo a los registros del Ministerio, el incremento del número de participantes y jornadas no trabajadas registrado en el año 2000 no es atribuible a una conflictividad generalizada en el conjunto del tejido productivo, sino que se concentra en un reducido grupo de actividades. En concreto, se debe a la incidencia de tres huelgas de ámbito nacional de corta duración en los siguientes sectores: *construcción* —convocada por UGT y no secundada por CCOO—, en protesta por los accidentes laborales, la precarización del empleo y el uso extensivo de la subcontratación; *comercio al por menor*, por la liberalización de los horarios de apertura; y *administraciones públicas*, el 14 de diciembre, en protesta por la continua pérdida de poder adquisitivo, el incremento del empleo temporal y la negativa del gobierno a negociar. Estos tres conflictos acumularon el 79,9% del total de huelguistas y el 62,6% de las jornadas no trabajadas en todo el año<sup>68</sup>. De igual forma, el repunte en el número de jornadas no trabajadas registrado en el año 2004 es imputable a una única huelga en el sector agrícola-ganadero de la provincia de Sevilla desarrollada durante los meses de septiembre y octubre, que acumula algo más de 3 millones de jornadas no trabajadas (2,5 millones de jornadas no trabajadas en septiembre y 684 mil en octubre) y 117 mil participantes.

Cabe destacar, finalmente, que en el año 2005 se registró el menor número de participantes y jornadas no trabajadas desde la legalización de las huelgas en 1977. Según la serie de la CEOE este hecho habría ocurrido unos años antes, a finales de los noventa.

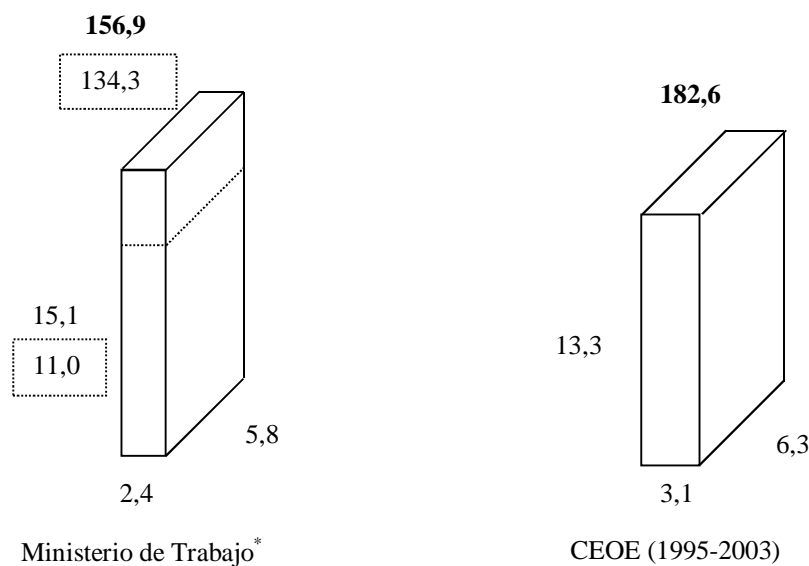
En definitiva, en esta etapa se produce un descenso acusado de la actividad huelguística con repuntes aislados y localizados. Así, «el resurgimiento de la paz laboral» (Shalev, 1992) ha llegado a España con más de una década de retraso. De esta forma, el número de huelgas parece haber alcanzado un aparente nivel de equilibrio, a pesar del acelerado crecimiento de la masa de asalariados experimentada en última década y media, lo que implica una disminución progresiva de la frecuencia de las mismas. Por lo tanto, este ciclo

---

<sup>68</sup> La huelga del sector de la construcción, en el mes de febrero, registró 683 mil trabajadores participantes y 1.365 mil jornadas no trabajadas, la huelga del sector del comercio al por menor, en el mes de octubre, supuso un total de 572 mil trabajadores participantes y 483 mil jornadas no trabajadas, y, por último, la huelga de las administraciones públicas, en el mes de diciembre, computó un total de 391 mil trabajadores participantes y el mismo número de jornadas no trabajadas.

económico expansivo no ha ido acompañado por un aumento paralelo de la intensidad de la actividad huelguística, aspecto que denota que la actividad huelguística en España está desconectada de la marcha de la economía. Además, este descenso acusado de la actividad huelguística coincide con el resurgimiento del diálogo social a mediados de los noventa, lo cual da pie a afirmar a que la lucha por la distribución de la renta se ha desplazado del mercado, donde la huelga es el principal mecanismo de presión, al ámbito político, lo que hace menos necesario el recurso a la huelga. Así, a pesar del declive del volumen de huelgas respecto a la etapa anterior, poco más de 150 jornadas no trabajadas cada mil asalariados frente a 600 del periodo previo, la forma de las huelgas permite detectar que la única dimensión que ha experimentado una variación sustancial —una vez descontado el efecto distorsionador de las huelgas generales de ámbito nacional— es la frecuencia (Figura 20).

**Figura 20. La forma de las huelgas, promedio 1995-2008**



NOTA:

\* La línea punteada excluye la huelga general de ámbito nacional del 20 de junio de 2002.

FUENTE: Datos del Ministerio de Trabajo: *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN). Datos de la CEOE: proporcionados por la propia organización.

No obstante, a pesar de que el tamaño medio de las huelgas no ha variado —huelgas generales de ámbito nacional aparte—, se ha producido una disminución del grado de seguimiento de las huelgas por parte de los trabajadores convocados a secundarlas. Aspecto que se ha visto compensado por un mayor alcance de las convocatorias, esto es, un mayor número de centros implicados en cada huelga (Tabla 19).

**Tabla 19. Evolución del tamaño de las huelgas y sus componentes**

	Seguimiento (%)	Centros por huelga	Tamaño centros	TAMAÑO (centenas)
<b>1987-1994</b>	43,3	168	19,6	11,0
<b>1995-2008</b>	30,6	345	17,7	11,0

NOTA:

Se excluyen los registros de las huelgas generales de ámbito nacional.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

Este descenso del seguimiento de las huelgas por parte de los trabajadores convocados a secundarlas se puede considerar como indicio de uno de los principales riesgos en los que incurren los sindicatos al actuar dentro de la lógica del intercambio político: cierto grado de desafección de los trabajadores.

Esta última etapa se afronta con importantes cambios organizativos y estratégicos en los sindicatos más representativos de ámbito nacional. Tras la crisis interna y la renovación de la ejecutiva de UGT en los años 1994 y 1995, CCOO celebró en el año 1996 su VI Congreso en el que el «sector antagonista» fue separado de todas las tareas ejecutivas y quedó en abierta minoría formando el autodenominado «sector crítico»: partidarios de una vuelta a los postulados sindicales sociopolíticos y de clase. En ambos casos los líderes carismáticos, Nicolás Redondo y Marcelino Camacho, abandonan definitivamente sus puestos en la dirección de los sindicatos.

En un contexto de alto desempleo y elevada temporalidad, de cambio profundo en la estructura ocupacional y segmentación e individualización de las relaciones laborales, hace que los sindicatos vuelvan a examinar su estrategia. Como resultado del «proceso de aprendizaje institucional» de la etapa anterior, los líderes sindicales llegaron a la conclusión de que la estrategia de confrontación tuvo resultados contraproducentes para sus intereses, al erosionar tanto su influencia política —no pudieron evitar las reformas orientadas a liberalizar el mercado de trabajo— como el apoyo de su electorado —malos resultados en las elecciones sindicales de 1994-1995—, amenazando su propia supervivencia (Royo, 2006). De esta forma, se produce una reorientación estratégica en los sindicatos más representativos a nivel nacional con el fin de retomar la iniciativa y la influencia a nivel político, acelerada por los cambios internos llevados a cabo. A esto se suma la incapacidad de los empresarios para controlar los salarios, y la del gobierno para reducir la inflación en ausencia de un marco de negociación centralizado (Pérez, 2000).



De este modo, se retoma la política de concertación, paradójicamente, de forma más intensa tras el cambio de gobierno en las elecciones generales 1996 ganadas por el Partido Popular (PP) por mayoría simple. Esta victoria, por un estrecho margen (menos de 300.000 votos), tuvo un efecto dual en la política desarrollada por el PP en su primera legislatura (Royo, 2006). Por un lado, el gobierno, que había incluido en el programa electoral la necesidad de negociar con los sindicatos, promovió la concertación social como instrumento de legitimación para disipar los miedos sobre el curso que iban a tomar sus políticas. De otro modo, los sindicatos podrían haber optado una posición reactiva y defensiva. Esta forma de operar del gobierno de Aznar: no aplicando una agenda neoliberal ortodoxa y negociando las reformas —al menos durante la primera legislatura—, lleva a Hamann (2005) a presentar el gobierno del PP como una «tercera vía conservadora» en lo que a las relaciones laborales se refiere. Por otro lado, los sindicatos, que habían tenido una fuerte confrontación con el gobierno socialista que hizo virtualmente imposible cualquier acuerdo, tomaron ventaja de este nuevo ambiente político para retomar la iniciativa y desarrollar un papel activo en el proceso de elaboración política. Al mismo tiempo, la estrategia de establecer mesas de negociación independientes —de forma que el desacuerdo en una no afecte al proceso de negociador en el resto— y de iniciar las negociaciones por las materias en las que el consenso entre los agentes sociales era elevado, facilitó el éxito del proceso negociador.

Este tipo de acuerdos son caracterizados por Hancké y Rhodes (2005) como «pactos a la sombra» o «pactos fantasma» (shadow pacts) en contraposición a los pactos sociales titulares (headline social pacts). Según los autores, estos tipos de acuerdos se dieron en aquellos países que tuvieron que ajustarse rápidamente a los criterios de convergencia establecidos en el Tratado de Maastricht sin contar con mecanismos bien establecidos y rutinarios para dirigir el proceso de ajuste. Estos acuerdos se plasmaron de dos formas. En primer lugar, la que los autores denominan «pactos sociales titulares», porque tratan varias políticas relacionadas simultáneamente y lo hacen declarando públicamente sus intenciones y textos. La segunda forma, cuando no es posible concretar los pactos titulares, la caracterizan como «pactos fantasmas», en los que las consultas y negociaciones tienen lugar por razones políticas o funcionales en mesas separadas sin explícita —o incluso implícita— conexión entre ellas, pero con efectos muy similares a aquellos de los pactos titulares: reducción de la inflación y consolidación fiscal.

Los criterios de convergencia para el establecimiento de la Unión Monetaria Europea ya habían sido esgrimidos por Schmitter y Grote como «los imperativos inminentes» del resurgimiento de los acuerdos neocorporatistas, pero de un nuevo tipo. El intercambio de moderación salarial por mayores niveles de empleo y políticas de bienestar no constituye la prioridad. En esta nueva etapa, el cumplimiento de los criterios de convergencia preside la agenda de la concertación, para lo que se necesita la cooperación de los agentes sociales (Schmitter y Grote, 1997). Una vez introducido el euro en 1999, bajo el fuerte incentivo de ser excluidos de la unión monetaria, los mecanismos subyacentes a este proceso de reducción de la inflación se convirtieron en endógenos a la forma normal de operar en el mercado de trabajo (Hancké y Soskice, 2003).

Las condiciones impuestas para el acceso a la UME hicieron que la reducción del déficit presupuestario y de la tasa de inflación se convirtieran en las políticas económicas centrales de los estados miembros, limitando los recursos disponibles para las políticas redistributivas. De este modo, la restricción salarial practicada por los sindicatos no puede ser compensada por un incremento del salario social como tradicionalmente, sino que la contrapartida es el compromiso por parte de las autoridades públicas y empresarios de fomentar la creación de empleo (Molina y Rhodes, 2002). De igual forma, otra característica relevante es la extensión de los asuntos tratados, las negociaciones no se limitan a la política de rentas (a corto plazo) sino que también envuelven la introducción de reformas institucionales (con efectos a largo plazo) como los sistemas de bienestar. De este modo, la conexión entre distintas áreas ha favorecido el logro de acuerdos: a mayor número de asuntos tratados en las negociaciones, mayor es la capacidad de llegar a un compromiso a través del «intercambio político generalizado» (Crouch, 1990).

En definitiva, desde la década de los noventa los pactos sociales difieren en varios aspectos importantes de la concertación neocorporativista de los años sesenta y setenta. En los términos de Schmitter (1982), el foco se ha desplazado del «neo-corporativismo 1» (estructura de representación de intereses) al «neo-corporativismo 2» (sistema de formulación de políticas), de un enfoque estático centrado en las estructuras a otro dinámico centrado en procesos de elaboración política. Sin embargo, un elemento crucial se mantiene constante, la existencia de intercambio político: «el intercambio político es todavía viable en el actual período, incluso si la moneda de ese cambio ha sido alterado (muchos dirían "devaluado")» (Molina y Rhodes, 2002: 319).

En la Tabla 20 se sintetiza la evolución experimentada por la política de concertación social en España entre las décadas de los ochenta y los noventa. De igual modo, la Tabla 21 muestra la evolución del intercambio político subyacente a estos procesos de concertación.

**Tabla 20. Evolución de la política de concertación en España**

1980s	1990s
Papel principal de la ley en la regulación de las condiciones de trabajo	Delegación desde la ley a la negociación colectiva. Negociación de las reformas laborales
Negociación distributiva	Negociación de regulación (regulación de las relaciones laborales y el mercado de trabajo pero también de la reforma de pensiones)
Concertación amplia: pactos sociales tripartitos incluyendo varios temas	Concertación estrecha: negociaciones fragmentadas y principalmente acuerdos bipartitos
Fuerte intervención de Estado: estableciendo de la agenda, intermediación política (compensaciones)	Débil participación del Estado: garantías estatales de traslación a posteriori a la legislación de los acuerdos alcanzados entre los sindicatos y los empleadores
No institucionalización	No institucionalización

FUENTE: Adaptado de Molina (2006: 647).

**Tabla 21. Evolución del intercambio político en España**

1980s	1990s
Intercambio distributivo	Intercambio regulatorio
Participación institucional y beneficios organizativos críticos en el intercambio	No compensaciones institucionales ni organizativas
Principal eje del intercambio: Estado-agentes sociales	Principal eje del intercambio: sindicatos-empleadores
Intercambio inter-temporal	No intercambio inter-temporal

FUENTE: Adaptado de Molina (2006: 648).

En 1996 se llega a una serie de acuerdos bipartitos y tripartitos. El 25 de enero se suscribe el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)<sup>69</sup> por parte de CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, lo que supuso el cierre de todo un sistema de institucionalización del conflicto iniciado en 1977 con la

<sup>69</sup> En el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984 ya se recogía la voluntad de las partes de concluir en breve plazo un «Acuerdo Interconfederal específico sobre procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos», con tratamiento concreto de las figuras jurídicas de la mediación y arbitraje, al objeto de potenciar la solución transaccional de los conflictos y evitar que los mismos sean deferidos a terceras instancias ajenas al conflicto (Rojo y Pérez, 1985).

legalización de los sindicatos y las huelgas (Espina, 1999). El 9 de octubre, ya con el PP en el gobierno, se firma un acuerdo bipartito entre gobierno y sindicatos (CCOO y UGT) sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, que implica el desarrollo y aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo. El 4 de noviembre se firma el Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios de carácter tripartito. Por último, en diciembre se renuevan los acuerdos sobre Formación Profesional y Formación Continua firmados en 1992.

En 1997 se llega al momento cumbre de esta segunda fase de concertación con la firma en el mes de abril de tres Acuerdos Interconfederales entre CEOE y CEPYME, por parte empresarial, y CCOO y UGT, por parte sindical: el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacios (AICV), el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) –antecedente de los celebrados a partir de 2002- y el Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo (AIEE). Este último acuerdo, AIEE, fue asumido posteriormente por el gobierno y trasladado al Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y de fomento de la contratación indefinida; así como al Real Decreto-ley 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

El AINC de 1997 supuso una recentralización de la negociación colectiva al establecer como unidad ordinaria de negociación el sector nacional y una mejora de la articulación del sistema al plantear una distribución de materias entre los distintos ámbitos de negociación. Esta reforma tuvo importantes implicaciones en la determinación salarial, al aceptar los sindicatos un aumento en el uso del pago variable a cambio una regulación clara en los convenios sectoriales nacionales (Molina, 2005).

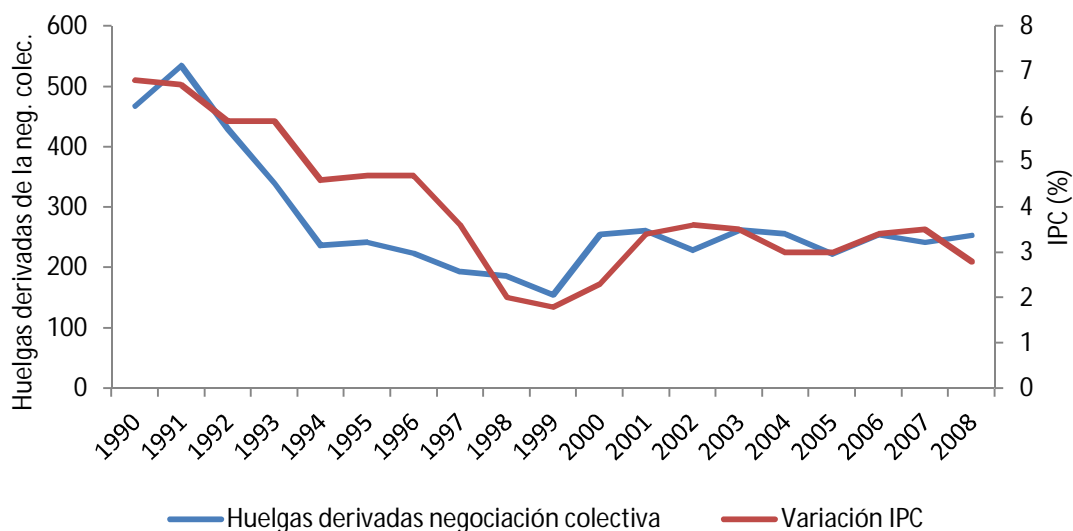
El año 1998 fue de importancia singular para la economía española. En el mes de mayo se aprobó la participación de España en la UEM tras haber cumplido satisfactoriamente los criterios de convergencia establecidos en 1992. Cabe destacar dos aspectos de este proceso de convergencia nominal y final integración de España en la UEM que parecen haber tenido efectos encontrados, aunque no simétricos, en la actividad huelguística. Por un lado, la reducción sustancial de la tasa de inflación se asocia con una reducción sostenida de las huelgas derivadas del proceso de negociación colectiva; y, por el otro, la reducción del déficit y de la deuda pública se relaciona con la convocatoria ocasional de huelgas como

consecuencia de la privatización de las grandes empresas públicas y la congelación de los salarios de los funcionarios.

De este modo, la tasa de inflación, medida a través del IPC, marcó su mínimo de la serie histórica en 1998 (1,8%), culminando una trayectoria de descenso continuado iniciada a finales de los setenta. El Banco de España (1999) destaca, entre los factores que ayudan a explicar el buen comportamiento de los precios, la moderación de los incrementos salariales que, apoyados en el descenso de las expectativas de inflación, se han ido acomodando a unos objetivos de inflación cada vez más ambiciosos. De esta forma, la expectativa de estabilidad (incrementos moderados) de los precios, generada por la experiencia de los años previos, facilitó los acuerdos respecto a los aumentos salariales en la negociación colectiva, sin necesidad de recurrir asiduamente a la huelga por este motivo.

En el Gráfico 14 se aprecia como el incremento de los precios y el número de huelgas derivadas de la negociación colectiva muestran una evolución acompasada.

**Gráfico 14. Evolución de huelgas derivadas de la negociación colectiva y del Índice de Precios de Consumo\***



NOTA:

\* La serie del IPC se ha introducido con un año de retardo, en el sentido planteado por Cramton y Tracy (2003) de que las huelgas pueden ser más frecuentes cuando en el periodo previo se ha producido un comportamiento descompensado de la tasa de inflación.

FUENTE: Elaboración propia a partir de Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MTIN) y Índice de Precios de Consumo (INE).

Así, en la primera mitad de los noventa las huelgas derivadas de la negociación colectiva disminuyen a la par que el incremento de los precios se suaviza. A finales de los noventa se

registra el valor mínimo en ambas series. En contraste, en el cambio de década se acelera el incremento de los precios y el número de huelgas derivadas del proceso de negociación colectiva aumenta de igual forma. Por último, en lo que va de década (hasta 2008) ambas magnitudes se estabilizan. Aspecto este último que se puede vincular a la firma por parte de sindicatos y patronal de sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva desde al año 2002 hasta 2008.

La reducción del gasto se evidenció claramente en el sector público, donde el poder adquisitivo de los empleados disminuyó sustancialmente en la década de los noventa (EIRO, 1997b). Así, en 1997 el gobierno fijó la congelación salarial de los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado, decisión justificada en razón de los criterios de política económica adoptados y de la necesidad de obtener la adecuación a los criterios de Maastricht. Así, no se asumían los acuerdos alcanzados en 1994 —tras la primera congelación salarial de los funcionarios justificada en la necesidad de reducir el déficit público en una época de crisis— entre el anterior gobierno del PSOE y los sindicatos (CCOO, UGT, CSI-CSIF sindicatos mayoritarios, y otras organizaciones sindicales con presencia sólo subsectorial: enseñanza, policía, y sanidad) para aumentar los salarios de los funcionarios en el periodo 1995-1997 de acuerdo con el crecimiento del IPC. Todo lo cual condujo a la convocatoria de una huelga de los funcionarios públicos el 11 de diciembre de 1996. Previamente se habían producido paros parciales durante el mes de noviembre en enseñanza (1 hora), correos (tres paros de 1 hora: a las 24:00, las 9:00 y 15:30) y administración local (entre las 13.30 y las 15.30 horas), como medidas de presión. A pesar de ello, la segunda congelación salarial de los funcionarios en tres años, la primera tuvo lugar en 1994, se llevó a cabo.

De igual modo, en 1997, los sindicatos emprendieron una campaña de movilizaciones contra la política industrial del gobierno y su plan de privatizaciones. A partir de 1996, tras la aprobación del llamado Programa de Modernización del Sector Público Empresarial, las privatizaciones fueron programadas con un carácter de globalidad y totalidad, a excepción de determinados sectores, como la minería del carbón, los ferrocarriles, la comunicación y algunas empresas de servicios públicos. En ese periodo, salen totalmente del ámbito público unas cincuenta empresas, entre las que se encuentran las principales compañías de sectores de gran importancia en la economía española, como electricidad (Endesa), banca (Argentaria), gas (Gas natural, Enagás), petróleo (Repsol), transporte aéreo (Iberia, Arsa/Austral), marítimo (Transmediterránea) y por carretera (Enatcar), telecomunicaciones

(Telefónica), aeronáutica (Casa), siderurgia (Aceralia), etc. Los ingresos generados por las privatizaciones realizadas desde entonces suman casi 30.000 millones de euros, según datos de la SEPI. Ingresos que se aplicaron fundamentalmente a cubrir las necesidades operativas de las empresas del Grupo y a cancelar la mayor parte de la deuda histórica del INI.

Las principales movilizaciones obreras se llevaron a cabo en las empresas del sector metal y naval. Entre otras empresas, destacan los conflictos desatados por la venta de INESPAL (4.500 trabajadores) y Corporación Siderúrgica Integral (12.000 trabajadores) en 1997; y Astilleros de Santander (Astander) que desencadenó una huelga en todos los astilleros públicos en octubre de 1999.

De todos los conflictos acontecidos a consecuencia de las privatizaciones, con los consiguientes ajustes de plantilla que les acompañaron, el conflicto más prolongado y de mayor impacto mediático fue el protagonizado por los trabajadores de Sintel (Sistemas e Instalaciones de Telecomunicación S.A.), empresa filial de Telefónica que fue vendida en 1996 al grupo norteamericano MasTec Inc., tras haber costado la empresa pública un amplio plan de saneamiento. Ya en ese año se producen las primeras manifestaciones de protesta por la privatización de la compañía. En el año 1997, tras un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) presentado por la empresa para 1.411 trabajadores de una plantilla de 2.271, se produce la convocatoria de una huelga de 43 días que se extenderá durante los meses de septiembre, octubre y noviembre. El incremento de la conflictividad laboral desembocó en la suspensión de la actividad de la empresa en la primavera del 2001, tras el impago de las nóminas mensuales y la presentación de un nuevo ERE, para la extinción de los contratos de trabajo de 1.201 trabajadores, sobre un total de 1.818, en diciembre de 2000. El 29 de enero de 2001 la plantilla de la empresa acampa en el madrileño Paseo de la Castellana. Tras 187 días de acampada, el 3 de agosto, los trabajadores —que se encontraban en situación legal de desempleo tras la aprobación de sucesivos ERE debido a la suspensión de pagos y posterior declaración de quiebra de la empresa el 28 de mayo— decidieron, tras una asamblea, levantar el campamento, aceptando el acuerdo firmado por el comité de empresa y el gobierno. En dicho acuerdo, firmado el 25 de julio, las organizaciones sindicales aceptaban el *Plan Global de Actuaciones* propuesto por el gobierno, que contemplaba la agilización de las actuaciones del FOGASA para facilitar el adelantamiento de las cantidades a que tengan derecho los trabajadores, la oferta de recolocación de, al menos, 800 de empleados en empresas

contratistas de Telefónica y un plan social de prejubilaciones y bajas incentivadas para los trabajadores de mayor edad.

Volviendo al ámbito institucional, tras los acuerdos interconfederales de 1997 los siguientes años, hasta 2004, fueron de un relativo fracaso en lo que a concertación social se refiere, entendiéndose ésta por acuerdos con la participación de todos los agentes sociales (Pérez Infante, 2009). A diferencia de los grandes pactos de los ochenta, esta vez fue UGT quien no participa en algún acuerdo y se muestra más beligerante. Así, por ejemplo, en 1998, el *Acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial y fomento de su actividad*, no fue suscrito por las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME. Y en 2001, el *Acuerdo para la mejora y desarrollo del Sistema de Protección Social* fue firmado entre el gobierno y la CEOE y CEPYME, por parte empresarial, y CCOO, únicamente por parte sindical. El gobierno del PP vinculaba la actitud de UGT a razones políticas tras las que situaba al PSOE.

En 1998, como resultado del ASEC firmado en 1996, se puso en marcha el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Se trata de una fundación paritaria constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, tutelada por el Ministerio de Trabajo, de modo que sus recursos son de naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito. La finalidad primordial de la Fundación SIMA es la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. Entre los conflictos colectivos susceptibles de ser sometidos a los procedimientos de mediación y arbitraje en el SIMA, se encuentran aquellos que den lugar a la convocatoria de una huelga. La mediación previa a la convocatoria de huelga es obligatoria en cada uno de los sectores o empresas desde el momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban alguno de los instrumentos de ratificación o adhesión previstos en el ASEC. A fecha de 18 de Noviembre de 2009 un total de 104 sectores, la práctica totalidad de la economía, se encontraban adheridos. Para que los conflictos colectivos puedan someterse a los procedimientos previstos en el ASEC habrán de suscitarse en los siguientes ámbitos:

- a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.



- b) Empresa, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.
- c) Empresas o centros de trabajo que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo sectorial nacional, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas.

En el caso del resto de conflictos que no suparen el ámbito de la comunidad autónoma, operan los sistemas autonómicos, que se trataran más adelante en el capítulo dedicado a las diferencias regionales en la actividad huelguística.

De este modo, en la medida en que los conflictos tramitados se resuelvan con avenencia se evita que la convocatoria de huelga se ejecute finalmente, reduciendo directamente los niveles de conflictividad. En 2008, último dato disponible, de las 34 mediaciones previas a la convocatoria de huelga celebradas en el SIMA 11 se resolvieron con avenencia, lo que supuso evitar ese mismo número de huelgas de ámbito nacional (Tabla 22). A su vez, es necesario tener en consideración el efecto multiplicador de los 17 sistemas autonómicos. Por lo tanto, la puesta en marcha de este tipo de procedimientos ha influido en la evolución descendente registrada en la actividad huelguística en la última década. Así, con el paso de los años, estos procedimientos, tanto de ámbito nacional como autonómico, se han convertido en verdaderos instrumentos dinamizadores de las relaciones laborales, además de dotar al derecho de huelga de unos instrumentos para evitar su realización y reducir su incidencia (CES, 2007).

El 1 de julio de 1999 se aprobó la reforma de la ley de Empresas de Trabajo Temporal, que equipara de forma inmediata el salario de los trabajadores de las ETT con los de la empresa usuaria, reforma legislativa que los sindicatos venían demandando desde la implantación de las ETT en España en 1994. La reforma fue aprobada por el gobierno una vez que el grupo de trabajo formado por patronal, sindicatos y gobierno, creado en los Acuerdos Interconfederales de 1997, no llegase a ningún tipo de acuerdo. Por otra parte, el 24 de septiembre se firmó el acuerdo de la Mesa de Función Pública entre el gobierno y los sindicatos CCOO y CSI-CSIF. UGT rechazó el acuerdo al considerarlo insatisfactorio. La firma del acuerdo supuso cierta normalización de las relaciones entre las partes tras la ruptura provocada por la congelación salarial decretado por el gobierno en 1997, recuperando parte del poder adquisitivo perdido por los empleados públicos en los años anteriores.

Tabla 22. Evolución de los conflictos tramitados en el SIMA (1998-2008)

	1998*	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Total Conflicto</b>	49	97	121	125	153	182	168	249	241	217	225
	Porcentajes										
<b>Ámbito del conflicto</b>											
Empresa	84	94	88	89	86	95	89	96	92	93	91
Sector	16	6	12	11	14	5	11	4	8	7	9
<b>Tipo de Conflicto</b>											
Interpretación	80	79	70	75	77	81	77	82	82	83	82
Bloqueo negociación	4	2	3	0	1	3	4	3	4	2	3
Huelga	16	19	27	24	21	15	18	15	14	15	15
Consultas	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Servicios seguridad y manteniendo	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Bloqueo Com. Paritaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tipo de procedimiento</b>											
Mediación	96	97	95	100	97	95	98	99	99	99	99
Arbitraje	4	3	5	0	3	5	2	1	1	1	1
<b>Resultado</b>											
Acuerdo mediación	25	36	25	25	25	29	30	38	38	33	37
Laudos arbitrales	4	3	4	0	3	5	2	1	1	1	1
Total conflictos solucionados	29	39	29	25	28	34	32	39	39	34	38
Sin acuerdo	51	44	56	65	63	58	58	50	51	53	50
Total desacuerdo	51	44	56	65	63	58	58	50	51	53	50
Intentado sin efecto	14	13	9	9	8	6	4	6	6	7	9
Archivado	6	4	6	1	1	2	6	5	4	6	1
Total otros resultados	20	17	15	10	9	8	10	11	10	13	10
En tramite											2

NOTA:

\* Fecha de comienzo de actividades: 9 de febrero de 1998.

FUENTE: Fundación SIMA, disponible en <http://www.fsima.es/estadisticas.htm>.

En este año cabe destacar las huelgas acontecidas el 1 y 2 de junio en la minería del carbón, como medida de presión para el cumplimiento del Plan 1998-2005 firmado en julio de 1997, y durante el mes de noviembre en los astilleros, como respuesta a una convocatoria a nivel europeo contra la política de dumping social y competencia supuestamente desleal de los astilleros asiáticos. Asimismo, a nivel regional, el 21 de mayo tuvo lugar una huelga general en el País Vasco, convocada inicialmente por los sindicatos nacionalistas ELA y LAB a los que posteriormente se sumaron CCOO y UGT, en reclamo de la fijación de la jornada laboral de 35 horas semanales por ley.

En lo que respecta a los agentes sociales, del 12 al 15 de abril de 2000 se celebró el VII Congreso de CCOO en el que José María Fidalgo sustituyó como Secretario General a Antonio Gutiérrez, que había dirigido el sindicato durante los 12 años anteriores. Fidalgo formaba parte de la Ejecutiva anterior, por lo que se reafirmaron las líneas estratégicas mantenidas desde 1996. La designación de José María Fidalgo como candidato a la Secretaría General desató tensiones dentro de la mayoría del sindicato, puesto que el secretario de la Federación del metal, Ignacio Fernández Toxo, también aspiraba a la designación y contaba con bastantes apoyos. Aquella disputa se saldó a favor del candidato de Antonio Gutiérrez que, en el VII Congreso, recibió el 70% de los votos. Pero no pudo contar con el 30% de la minoría, defensora de una estrategia más radical y que veía en Fidalgo el continuismo de la etapa anterior (EIRO, 2000). Durante su mandato, que se extendió hasta 2008 —fue reelegido en 2004—, fue muy criticado, al igual que su predecesor, por el autodenominado «sector crítico» debido a la estrategia de concertación social y pactos políticos seguida por el sindicato.

En el año 2000 se registró un incremento significativo del número de participantes en huelgas y de las jornadas no trabajadas, debido a las tres huelgas nacionales en los sectores administración pública —el gobierno fijó unos servicios mínimos del 40% de los dos millones de trabajadores convocados a secundar la huelga—, comercio al por menor y construcción, ya comentados al inicio del apartado.

Durante la segunda legislatura del Partido Popular en el gobierno (2000-2004), esta vez con mayoría absoluta obtenida en las elecciones celebradas el 12 de marzo, se vuelve a la unilateralidad en las reformas del mercado de trabajo en 2001 y 2002. Estas reformas fueron llevadas a cabo por el ejecutivo tras meses de negociaciones infructuosas entre los

agentes sociales: con un partido conservador en el gobierno, los empresarios creyeron más ventajoso que la reforma la llevase a cabo el propio gobierno que pactarla con los sindicatos.

La reforma de 2001, aprobada por Real Decreto-Ley en marzo, que, posteriormente, se convirtió en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad, supuso encarecer la contratación temporal (ocho días de indemnización por año trabajado) y ampliar los colectivos que podían ser contratados por el contrato para el fomento de la contratación indefinida creado en 1997, con menor coste de despido que el contrato ordinario y menores cotizaciones sociales con cargo al empresario, introduciendo, asimismo, cambios en la regulación del contrato a tiempo parcial. La reforma no satisfizo ni a los sindicatos mayoritarios, para quienes se quedó corta en lo que respecta a la temporalidad y aumentó la precariedad en el empleo a tiempo parcial; ni a la patronal, la CEOE apuntó que la reforma seguía sin profundizar en determinados aspectos esenciales del mercado laboral.

En lo que respecta al ámbito de la negociación colectiva, a pesar de no llegar a alcanzar un acuerdo para la reforma del mercado de trabajo, el 20 de diciembre de 2001 las organizaciones sindicales (UGT y CCOO) y empresariales (CEOE y CEPYME) firmaron el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2002) tras meses de difíciles negociaciones y la presión indirecta ejercida por el gobierno, dispuesto a imponer una reforma de la estructura de la negociación colectiva. Éste fue el primer acuerdo de moderación salarial entre empresarios y sindicatos desde 1984. Sin embargo, no introdujo ninguna reforma en la estructura de la negociación colectiva, sino que meramente estableció «criterios, orientaciones y recomendaciones para afrontar la negociación colectiva del año 2002» con carácter obligacional para las partes firmantes, en interés de la creación de empleo y la competitividad de las empresas. Con la firma del ANC 2002, los sindicatos consiguieron que el gobierno aparcase su proyecto de reforma de la negociación colectiva.

Este acuerdo sólo fue posible en base a un intercambio entre un compromiso con una mayor estabilidad en el empleo —incluyendo cláusulas para neutralizar a través de la negociación colectiva alguna de las medidas más perniciosas incluidas en la reforma impuesta por el gobierno— y la promoción de una flexibilidad interna negociada, por un

lado, y moderación salarial y un compromiso de mantener el conflicto laboral en niveles bajos, por el otro (Molina, 2005). Sucesivamente, se han firmado, o renovado, con periodicidad anual, hasta 2008, acuerdos interconfederales que han orientado el proceso negociador de los convenios colectivos con el fin de «mantener el crecimiento de la economía española, mejorar el poder adquisitivo de los salarios en un contexto de moderación y mantener y crear empleo» (AINC 2007) (Tabla 23). Este «intercambio» ha contribuido a mantener el volumen de huelgas en niveles bajos en términos históricos.

En abril de 2002, el gobierno y los agentes sociales comienzan un proceso de negociación para la reforma del sistema de protección por desempleo. El 17 de abril, el gobierno entregó a los agentes sociales, en reuniones separadas, un documento sobre «Medidas de reforma de la protección por desempleo y de la Ley Básica de Empleo». Los sindicatos CCOO y UGT exigieron la inmediata retirada del mismo al considerar que las medidas propuestas se limitaban a facilitar el despido además de dificultar el acceso y facilitar la expulsión del trabajador del sistema de protección por desempleo. El 29 de abril se celebró una reunión convocada por el Ministerio de Trabajo para tratar las medidas propuestas, en la cual los sindicatos solicitaron la retirada del documento y el inicio de las negociaciones. Así las cosas, en mayo, CCOO y UGT ratificaron su intención de ir a la huelga general, si el gobierno acudía a medidas unilaterales. El 24 de mayo el gobierno aprueba el Real Decreto-Ley 5/2002, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

**Tabla 23. Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, de nivel estatal, desde 1997**

Acuerdo	Fecha	Firmantes
Acuerdo para la Negociación Colectiva 1997	28 /04/ 1997	CEOE, CEPYME, CCOO y UGT
Acuerdo para la Negociación Colectiva 2002	20 /12/2001	CEOE, CEPYME, CCOO y UGT
Acuerdo para la Negociación Colectiva 2003	30 /01/2003	CEOE, CEPYME, CCOO y UGT
Prórroga para el año 2004 del Acuerdo para la Negociación Colectiva 2003		
Acuerdo para la Negociación Colectiva 2005	4 /03/ 2005	CEOE, CEPYME, CCOO y UGT
Prórroga para el año 2006 del Acuerdo para la Negociación Colectiva 2005		
Acuerdo para la Negociación Colectiva 2007	6 /02/ 2007	CEOE, CEPYME, CCOO y UGT
Prórroga para el año 2008 del Acuerdo para la Negociación Colectiva 2007		

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración, en línea [[www.mitin.es](http://www.mitin.es)].

Esta reforma unilateral del sistema de protección por desempleo, conocida como «decretazo», tuvo que ser corregida parcialmente tras la quinta huelga general de ámbito nacional de la democracia —la cuarta de jornada completa— el 20 de junio de 2002, un día antes de la Cumbre de Jefes de Estado celebrada en Sevilla en el marco de la presidencia española de la UE. Así, la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, corrigió alguno de los cambios a lo que los sindicatos se habían opuesto más duramente. Según los registros de la EHCP la convocatoria fue secundada por 3,9 millones de trabajadores, equivalente al 28,7% de los asalariados (Tabla 24). Para los sindicatos, con diez millones de participantes (74,2% de los asalariados) según sus cálculos, supuso la mayor huelga de la democracia (CCOO, 2002). Por su parte, las cifras oficiales del gobierno establecían que el seguimiento fue del 17%. A pesar de ello, a excepción de la huelga general nacional, los niveles de conflictividad continuaban en niveles bajos en términos históricos.

**Tabla 24. Motivación, participantes y seguimiento de las huelgas generales de ámbito nacional desde 1986**

	Motivación (inmediata)	Participantes (miles)	Asalariados (miles)	Seguimiento (%)
<b>1988</b>	Plan de Empleo Juvenil	4.797,7	8.721,7	55,0
<b>1992</b>	«Decretazo», recorte protección desempleo	3.491,0	9.463,1	36,9
<b>1994</b>	Reforma laboral	4.974,9	9.034,3	55,1
<b>2002</b>	«Decretazo», recorte protección desempleo	3.859,9	13.471,8	28,7

FUENTE: Elaboración propia a partir de Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MTIN) y Encuesta de Población Activa (INE).

Respecto al año 2003, cabe destacar la huelga general de ámbito nacional de dos horas en protesta contra la guerra de Iraq y sus consecuencias económicas y sociales, convocada por UGT para el 10 de abril. En cuanto a su seguimiento, como es habitual, la opinión de las partes diverge sustancialmente. El secretario general de UGT, Cándido Méndez, lo situó el 70% de los trabajadores. Por su parte, CEOE declaró que el seguimiento fue nulo, ya que la huelga apenas fue secundada y sus efectos fueron imperceptibles para la actividad empresarial. Esta afirmación se justificada en que el consumo eléctrico por tramos horarios no había variado respecto a otros días, según información de Red Eléctrica aportada por CEOE. Por último, el gobierno cifró en el 4,4% el seguimiento medio en toda España de

los paros convocados por UGT y sindicatos minoritarios. En cuanto a la participación registrada, la EHCP en su informe de resultados de ese año no hace mención expresa a dicha huelga. No obstante, en la distribución sectorial de las huelgas de ese año se aprecia que el mayor número de trabajadores participantes correspondió a las dos huelgas generales acontecidas —se supone que la nacional y otra de ámbito inferior—, con 490,6 mil (67,4 por ciento del total) y tan solo 97,4 mil jornadas no trabajadas. Resulta, por tanto, una duración media de 0,2 jornadas por participante (1,6 horas). De lo que se desprende que el seguimiento de la huelga distó mucho del señalado por UGT. No obstante, el número de trabajadores convocados a secundar las huelgas generales registrado en la EHCP (3,9 millones) dista sustancialmente del número total de trabajadores en España en ese momento, por lo que probablemente la huelga no haya sido registrada.

Tras la vuelta al poder del PSOE tras ganar las elecciones generales celebradas en marzo de 2004 sin mayoría absoluta, el diálogo social recibe un nuevo impulso, que se escenifica con la firma el 8 de julio de una *Declaración para el diálogo social* sobre competitividad, empleo estable y cohesión social entre el gobierno, los sindicatos CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME (Tabla 25). Fruto de esta declaración se han llegado a una serie de acuerdos tripartitos entre los que destaca el *Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia* que establece el cuarto pilar en el estado de bienestar, con periodo de aplicación progresiva hasta 2015, plasmado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Esta nueva etapa en el diálogo social se caracteriza por la novedad del método adoptado, con la plasmación en un documento tripartito y programático de los objetivos y las materias del diálogo, y por la orientación estratégica de todo el proceso, centrada en alcanzar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad, la productividad y el empleo. gobierno y agentes sociales se comprometieron, así, a abordar de forma conjunta, en mesas de negociación tripartitas o bipartitas, el conjunto de materias que inciden en el crecimiento económico y la competitividad empresarial, el incremento y la calidad del empleo, las relaciones laborales y la protección social (CES, 2006).

Tabla 25. Principales acuerdos sociales, firmantes y contenidos, 1977-2008 (Inicio)

Acuerdo	Año	Firmantes	Principal contenido
<b>PACTOS SOCIALES DE LA PRIMERA ETAPA (1977-1987)</b>			
Pactos de la Moncloa	1977	Fuerzas parlamentarias	Política de rentas
Acuerdo Básico Interconfederal (ABI)	1979	CEOE, UGT	Regulación laboral
Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)	1980-81	CEOE, UGT, USO	Política de rentas
Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)	1982	Gobierno, CEOE, UGT, CCOO	Política de rentas
Acuerdo Interconfederal (AI)	1983	CEOE, UGT, CCOO	Política de rentas
Acuerdo Económico y Social (AES)	1985-86	Gobierno, CEOE, UGT	Política de rentas
<b>CONCERTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADA EN LOS NOVENTA (1991-2004)</b>			
Acuerdo bipartito (después Tripartito) sobre Formación Profesional y Formación Continua	1992 (renovado en 1996, 2002, 2006)	Gobierno, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Formación
Acuerdo Interconfederal sobre Ordenanzas y Reglamentaciones	1994	CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Regulación laboral
Pacto de Toledo	1995	Fuerzas parlamentarias	Seguridad Social
Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)	1996 (renovado en 2001, 2004)	CEOE-CEPYME/CCOO y UGT	Resolución conflictos laborales
Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del sistema de Seguridad Social	1996	Gobierno, CCOO, UGT	Seguridad Social
Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios	1996	Gobierno, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Empleo rural
Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE)	1997	CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Reducción temporalidad
Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV)	1997	CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Ordenanzas laborales
Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC)	1997	CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Marco negociación colectiva
Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial	1998	Gobierno, CCOO, UGT	Promoción trabajo a tiempo parcial



**Tabla 25. Principales acuerdos sociales, firmantes y contenidos, 1977-2008 (Final)**

Acuerdo	Año	Firmantes	Principal contenido
Acuerdo para el incremento de las pensiones mínimas	1999	Gobierno, CCOO, UGT	Incremento pensiones
Acuerdo para la constitución de la Fundación para la Prevención de Riesgos laborales	1999	Gobierno, CCOO, UGT	Salud y seguridad en el trabajo
Acuerdo para la mejora y el desarrollo del Sistema de Protección Social	2001	Gobierno, CEOE-CEPYME, CCOO	Sistema de pensiones
Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva	2002 (renovado 2003 a 2008)	CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Marco negociación colectiva
Renovación Pacto de Toledo	2003	Fuerzas parlamentarias	Seguridad social
<b>RELANZAMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL (2004-2008)</b>			
Declaración para el Diálogo Social 2004: Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social	2004	Gobierno, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Marco para el diálogo social
Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas	2004	Gobierno, CCOO, UGT, CSI-CSIF	Marco diálogo social función pública
Acuerdo sobre la Acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia	2005	Gobierno, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Seguridad social
Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo (AMCE)	2006	Gobierno, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Mercado de trabajo
Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social (AMMSS)	2006	Gobierno, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Seguridad social
Acuerdo sobre Estatuto básico del empleado público	2006	Gobierno, CCOO, UGT, CSI-CSIF	Relaciones laborales Administración pública
Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social	2008	Gobierno, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT	Marco diálogo social

## NOTAS:

CCOO= Comisiones Obreras; CEOE= Confederación Española de Organizaciones Empresariales; CEPYME= Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas; CSI-CSIF= Central Sindical Independiente y de Funcionarios; UGT= Unión General de Trabajadores; USO= Unión Sindical Obrera.

FUENTE: Adaptado de Guillén y Gutiérrez (2008).

Como ya se avanzó al inicio, en 2004 se registra un aumento considerable en el número de jornadas no trabajadas debido a huelgas, alcanzando los 4,5 millones cuando el año anterior no superó el millón por primera vez en el periodo democrático. Este incremento responde a una única huelga de larga duración en el sector agrícola-ganadero de la provincia de Sevilla, desarrollada durante los meses de septiembre y octubre, que acumula algo más de tres millones de jornadas no trabajadas (2,5 millones de jornadas no trabajadas en septiembre y 684 mil en octubre) y 117 mil participantes.

En 2005, en un contexto de entendimiento y buenas relaciones entre el gobierno y los agentes sociales, se registra el menor número de participantes en huelgas (331, miles) y de jornadas no trabajadas (758,9 miles) del periodo democrático. No obstante, cabe destacar un paro patronal acontecido el 16 de octubre en el sector del transporte convocado por la organización mayoritaria del sector, Confederación Española de Transporte de Mercancías (CETM) encuadrada en la CEOE. El 19 de octubre se llegó a un acuerdo entre las principales asociaciones de transportistas, el gobierno y organizaciones de cargadores que puso fin al conflicto. Como resultado, en 2005, se registraron 62,0 mil participantes y 166,1 mil jornadas no trabajadas debido a cierres patronales en el sector del transporte terrestre.

En 2006 se materializó, tras meses de negociaciones —el gobierno había presentado a los agentes sociales su conjunto de propuestas en el mes de octubre de 2005—, una nueva reforma, esta vez pactada, del mercado de trabajo. Se plasma en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, después Ley 43/2006, de 29 de diciembre, que supusieron la incorporación del Acuerdo tripartito para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), firmado el 9 de mayo de 2006. Se retoma, de este modo, la senda del consenso en la adopción de medidas en materia laboral. Con este acuerdo, los agentes sociales y el gobierno persiguen apoyar y sostener la creación de empleo así como mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la estabilidad del empleo.

En el ámbito de las Administraciones públicas, gobierno y sindicatos firmaron en junio de 2006 un acuerdo en torno al proyecto de Estatuto básico del empleado público, por el que se incorporaría al Estatuto buena parte de las propuestas planteadas por los sindicatos. Casi un año más tarde, se aprobó la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Consecuentemente, la vuelta al gobierno del PSOE en 2004 supuso un nuevo impulso al diálogo social, y en este periodo, hasta 2008, el intercambio político se vuelve más explícito: el gobierno mejora notablemente las pensiones mínimas y aumenta paulatinamente el Salario Mínimo Interprofesional. Incluso en el ámbito simbólico, el presidente del gobierno acude, como venía haciendo desde sus tiempos de secretario general del PSOE de Castilla León, a la fiesta de hermanamiento político-sindical de Rodiezmo.

En lo que respecta a la organización de los agentes sociales, durante el periodo más reciente se han producido cambios en las cúpulas de la principal organización empresarial, CEOE, y en la confederación sindical COOO. Así, en junio de 2007 la CEOE inicia una nueva etapa tras despedir en el transcurso de su Asamblea General a José María Cuevas (1935-2008) después de 23 años al frente de la Confederación (que meses antes había anunciado que dejaba el puesto por motivos de salud) y proclamar a Gerardo Díaz Ferrán como nuevo presidente. En lo que respecta a CCOO, el 19 de diciembre de 2008 en el IX congreso confederal Ignacio Fernández *Toxo* (secretario de Acción Sindical con Fidalgo y ex secretario general de la confederación del metal) es elegido como nuevo secretario general con el apoyo del *sector crítico*, por 512 votos frente a 484 de José María Fidalgo, que optaba a un tercer mandato al frente del sindicato. Su elección se produjo tan solo días después de que Izquierda Unida (IU), el tercer partido de ámbito nacional en España, eligiese a Cayo Lara, miembro del PCE, como nuevo coordinador general con el 55% de los votos. En su primeras palabras como coordinador, Cayo Lara hizo una llamada a la huelga general, necesaria, a su juicio, «si se continúa así» en la política económica. Sin embargo, en los días siguientes tanto CCOO como UGT descartaron la posibilidad de convocar una huelga general ante la crisis económica, apostando por el diálogo social para superarla.

En 2008, después de que el PSOE ganará de nuevo las elecciones sin mayoría absoluta, y en una situación en la que la recesión económica era notoriamente palpable, el 29 de julio el gobierno, CEOE y CEPYME, por parte empresarial, y CCOO y UGT, por parte sindical, suscribieron la *Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social*, documento propuesto por el gobierno como «hoja de ruta» para el diálogo social en su segunda legislatura. El diálogo social de esta legislatura, a diferencia de la anterior, se desarrollará en un entorno de crisis económica y un importante aumento del paro.

A pesar de la firma de la declaración, una serie de documentos y declaraciones acontecidas durante el año enturbiaron las relaciones entre los agentes sociales y de éstos, principalmente de los empresarios, con el gobierno. El comienzo de la controversia se puede situar en junio de 2008 cuando la CEOE aprovechó un encuentro en el Palacio de la Moncloa entre gobierno, empresarios y sindicatos, para hacer llegar al gobierno el documento *Perspectivas de la economía española y propuestas para restablecer el crecimiento económico*. Entre otras propuestas, los empresarios plantean en el documento la necesidad de introducir mayor flexibilidad laboral. Durante el mes de julio, la CEOE reitera la urgente necesidad de que el gobierno emprenda reformas estructurales y medidas de calado para hacer frente a la grave situación por la que atraviesa la economía española. En septiembre, el vicepresidente segundo del gobierno y ministro de Economía, Pedro Solbes, presenta a CEOE y CEPYME las líneas básicas de los Presupuestos Generales del Estado para 2009. Al término de la reunión, CEOE recalca que dichos presupuestos no eran los más adecuados para hacer frente a la crisis. En diciembre, CEOE celebró la Conferencia Empresarial *Diálogo y Soluciones*, con la presencia del Presidente del gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, en el acto, se recalca que son necesarias actuaciones decididas que faciliten la recomposición del aparato productivo y que afronten reformas estructurales para salir de la crisis y parar la destrucción de empleo.

Así y todo, los registros de huelgas de 2008 no varían sustancialmente respecto a los dos años previos en cuanto al número de conflictos y participantes se refiere, aunque son superiores. Donde sí se aprecia un incremento es en el número de jornadas no trabajadas, 1,5 millones, frente a las 1,2 millones de 2007 y 0,9 millones de 2006, doblando el nivel mínimo en democracia registrado en 2005. No obstante, estas oscilaciones no son lo suficientemente amplias como para suponer un rebrote de la actividad huelguística, sino que, más bien, entran dentro del rango de las fluctuaciones anuales habituales.

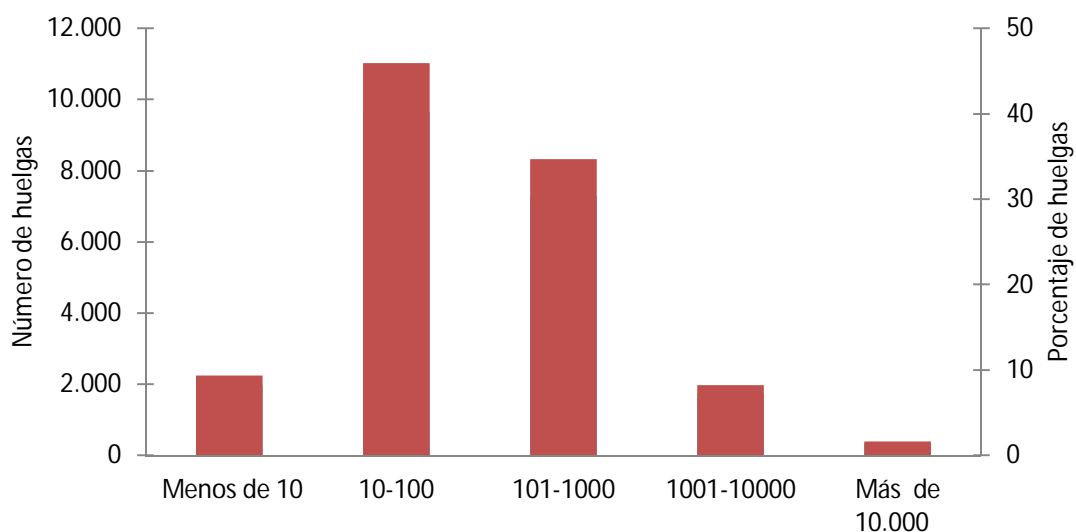
### **4.3 Principales características de las huelgas en España**

En este apartado se profundiza en la exploración de la actividad huelguística en España a través del análisis de las principales características de las huelgas: duración, tamaño, motivación, etc. Este apartado tiene una justificación clara: los trabajos desarrollados sobre las huelgas en España no han prestado la suficiente atención a su descripción. Metodológicamente, se ha optado por centrar el análisis en el número de huelgas, al ser éste el indicador más consistente en el análisis longitudinal ya que no se ve distorsionado

por observaciones extraordinarias como, por ejemplo, las huelgas generales. En este caso, la desagregación necesaria de los datos está disponible desde 1986, primer año de publicación de la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales. Desde entonces y una vez concluido el año 2008, el número total de huelgas registradas se eleva a 21.020. Por lo tanto, el principal objetivo de este apartado es conocer como son las huelgas en España. Esto es, «establecer un fenómeno», lo cual «es un ejercicio esencialmente descriptivo» (Goldthorpe, 2010: 250).

Comenzando el análisis, la primera característica a destacar es que la huelga típica en España es de pequeño tamaño. Como se aprecia en el Gráfico 15 en algo más de la mitad de las huelgas (55,3%) acontecidas en el transcurso de las dos últimas décadas han participado 100 o menos trabajadores. Las huelgas de entre 10 y 100 trabajadores muestran la frecuencia relativa más elevada (46,0%). En contraste, se registra un número reducido de huelgas de gran tamaño (más de 10.000 participantes), menos del 2%. Respecto a los cambios recientes, la comparación de los registros de las dos etapas en que se ha dividido el periodo 1986-2008 en función de la intensidad de la actividad huelguística (1987-1994 y 1995-2008) tan solo cabe destacar un ligero aumento del peso relativo de las huelgas de menor tamaño (menos de 10 participantes), que pasan de representar el 52,0% de las huelgas en la etapa 1987-1994 al 58,9% en el periodo 1995-2008, disminuyendo las de más de 1.000 participantes.

**Gráfico 15. Distribución de las huelgas según número de participantes, 1986-2008**

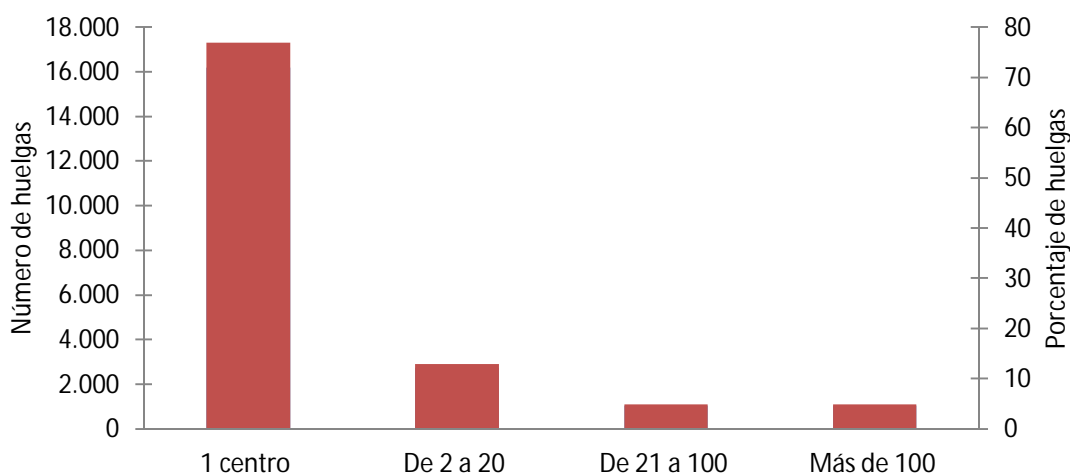


FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

De la evolución temporal desde finales de los ochenta cabe destacar que se ha registrado un aumento de la importancia relativa de las huelgas de menor tamaño a expensas de las de mayor tamaño. Así, en la segunda mitad de los ochenta las huelgas de menos de 10 participantes suponían el 6,1% del total, mientras que en lo que va de década representan el 12,9%. Una vez superado el periodo de reestructuración de la industria básica, las huelgas con más de 1.000 participantes han pasado de suponer el 13,7% de las huelgas a finales de los ochenta al 7,3% en el último lustro.

El predominio de huelgas de pequeño tamaño, además de estar relacionado con la estructura de pequeña y mediana empresa de la economía, viene determinada por el limitado alcance de las huelgas. Así, 3 de cada 4 huelgas afectan a un único centro de trabajo (Gráfico 16). Proporción que se mantiene estable desde finales de los ochenta.

**Gráfico 16. Distribución de las huelgas según número de centros de trabajo participantes, 1986-2008**



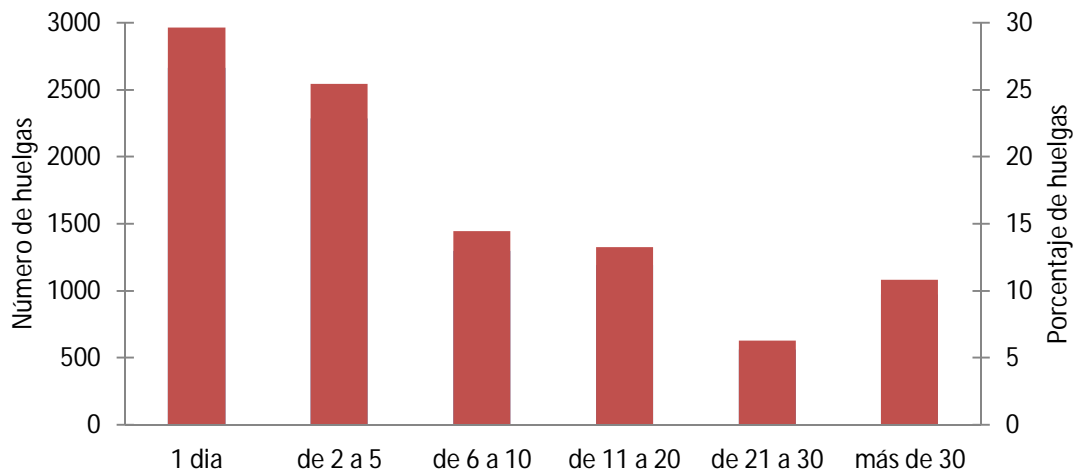
FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

De igual forma, las huelgas españolas son de corta duración. La huelga más frecuente es la que tiene lugar durante un único día, 29,7% del total (Gráfico 17). La segunda frecuencia relativa más alta la registran los conflictos que se extienden durante 2 a 5 días (25,5%). Por consiguiente, más de la mitad de las huelgas no se prolongan más allá de 5 jornadas laborales. Pese a ello, un número significativo de huelgas (10,8%) muestran una duración muy dilatada, más de un mes. No obstante, esto no implica que la huelga tenga un efecto continuado durante todo el periodo, ya que se puede llevar a cabo una huelga de forma intermitente o parcial, por ejemplo, únicamente los martes o durante una parte de la

jornada. De esta forma, en las huelgas con una duración superior a 30 días el promedio de jornadas no trabajadas por participante es de 12,2.

En cuanto a la evolución temporal de la duración de las huelgas desde finales de los ochenta se registra una tendencia hacia un mayor peso de los conflictos de larga duración. En la segunda mitad de los ochenta, las huelgas de una duración inferior a 6 días suponían el 69,8% del total, en el último lustro (2004-2008) el 51,0%. En el mismo periodo, las huelgas con una duración superior a 20 días han triplicado su peso relativo, pasando de representar el 5,2% del total en el quinquenio 1986-1990 al 16,3% en el último quinquenio (2004-2008).

**Gráfico 17. Distribución de las huelgas según duración, 1996-2008\***



NOTA:

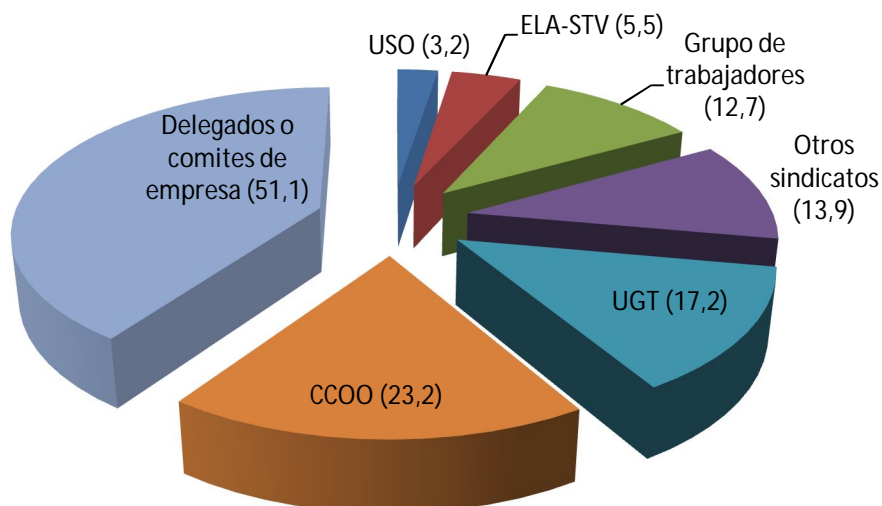
\*Con anterioridad a 1996 el nivel de desagregación era menor (menos de 6 días, de 6 a 10, de 11 a 20 y más de 20) y, por lo tanto, menos ilustrativo.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

En lo relativo a los convocantes (Gráfico 18) cabe destacar que en la mitad de las huelgas figuran como convocantes los representantes de los trabajadores a nivel de empresa —los delegados de personal (empresas de menos de 50 trabajadores) y el comité de empresa (empresas de 50 o más trabajadores)— y en poco más de una de cada diez los trabajadores directamente afectados. En cuanto a los sindicatos mayoritarios, CCOO ha participado en la convocatoria de una de cada cuatro huelgas y UGT en una de cada seis, lo que muestra que CCOO —sindicato que históricamente ha destacada por su enfoque de base y movilización (Hamann y Martínez Lucio, 2003)— continúa mostrando un perfil más

combativo que UGT. Para contextualizar estos registros sobre convocantes es necesario tener en consideración el ámbito funcional de las huelgas (Gráfico 19).

**Gráfico 18. Distribución de las huelgas según convocantes, 1986-2008 (%)\***

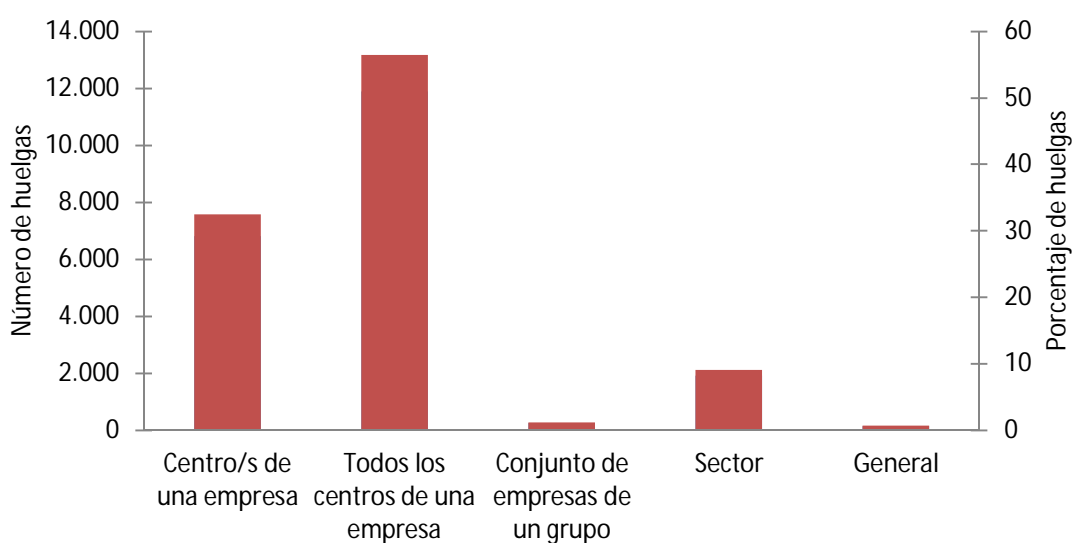


NOTA:

\* Los porcentajes se calculan respecto a la totalidad de las huelgas desarrolladas en el período. Debido a que en cada huelga, según la metodología empleada en la elaboración de la estadística, se pueden registrar hasta un máximo de cuatro convocantes, la suma de los porcentajes de participación en las convocatorias de cada uno de ellos es superior a cien.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

**Gráfico 19. Distribución de las huelgas según ámbito funcional, 1986-2008**



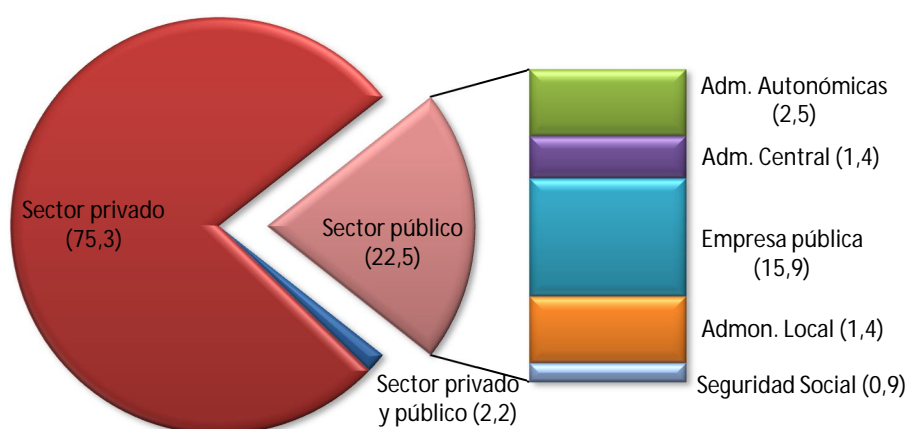
FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).



De esta forma, se detecta que nueve de cada diez huelgas en España no superan el ámbito de la empresa. Ámbito en el cual los trabajadores o sus representantes pueden prescindir de la concurrencia de los sindicatos en la convocatoria, dado que la pueden realizar por iniciativa propia. Los sindicatos únicamente tienen una representación directa en los centros de trabajo a través de las secciones sindicales en aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores.

En cuanto a la evolución temporal de los convocantes cabe destacar dos características principales. Por un lado, la pérdida de peso relativo de las huelgas convocadas directamente por los trabajadores afectados, pasando de suponer casi una de cada cuatro huelgas convocadas a finales de los ochenta a apenas una de cada veinte en lo que va de década; por el otro, un avance exponencial de la categoría «otros sindicatos», principalmente sindicatos profesionales, que en la segunda mitad de los ochenta participaban en el 3,8% de las convocatorias y en lo que va década el 20,8%. El avance de estas asociaciones corporativistas, que no conocen o, al menos, no siguen la lógica del intercambio político, hace que la dinámica de las huelgas en las actividades en las que son mayoritarias se guíe por criterios distintos: ya sea una posición favorable en el mercado de trabajo (baja tasa de desempleo) o criterios oportunistas cuando su poder de negociación se basa en la posición estratégica que ocupan en el proceso productivo.

En lo que se refiere al ámbito institucional (Gráfico 20) tres de cada cuatro huelgas durante el periodo 1986-2008 se desarrollan en el sector privado y algo más de una de cada cinco en el sector público, sobre todo en las empresas públicas industriales. En lo que se refiere a la evolución temporal, el peso del sector público en el montante total de huelgas se ha reducido a la par que el empleo en las empresas públicas industriales. Así, durante la segunda mitad de los ochenta, en pleno proceso de reconversión industrial, el sector público absorbía el 31,4% de las huelgas (24,3% empresas públicas) mientras que en lo que va de década el 19,6% (12,0% empresas públicas). De forma paralela, aunque menos acusada, la transferencia de competencias desde la Administración Central a las Comunidades Autónomas, principalmente educación y sanidad, ha supuesto que las Administraciones Autonómicas y sus Organismos Autónomos hayan pasado de concentrar el 1,6% del total de huelgas a finales de los ochenta al 4,1% en lo que va de década.

**Gráfico 20. Huelgas desarrolladas por sector institucional, 1986-2008 (%)**

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

Otro aspecto relevante de las huelgas es su motivación (Tabla 26). A este respecto, los datos muestran que la vinculación de las huelgas a los procesos de negociación colectiva supone una simplificación en el caso español, dado que dos de cada tres huelgas no están directamente relacionadas con la negociación colectiva. Así, si se compara el número de convenios y las huelgas derivadas de la negociación colectiva, se obtiene como resultado que 1 de cada 15 convenios durante el periodo 1986-2007 dio lugar a la convocatoria de huelgas.

No obstante, la utilización de la huelga como mecanismo de presión durante la negociación de los convenios colectivos (22,1%) o ante la negativa a iniciar el proceso de negociación (8,7%) constituyen su uso más extendido. Por otra parte, cabe destacar el impago de salarios (12,6%), el incumplimiento de acuerdos (8,3%) y la reorganización del sistema trabajo (6,8%) como principales motivos de convocatoria de huelgas no vinculados al proceso de negociación colectiva.

Respecto al tamaño, en conjunto, las huelgas derivadas del proceso de negociación son de un tamaño medio mayor a las derivadas de otras causas laborales. A un nivel de desagregación más detallado, las huelgas de mayor tamaño son las motivadas por el anuncio o aplicación de medidas de política económica-social —epígrafe que incluye, entre otras, las cuatro huelgas generales de ámbito nacional celebradas durante el periodo— conflictos de mercado carácter expresivo. A continuación se sitúan las huelgas

derivadas de accidentes laborales o por incumplimiento de la normativa de seguridad e higiene, de igual forma, de carácter expresivo de descontento o preocupación; posteriormente, los conflictos motivados por la reestructuración drástica de determinadas ramas de la industria, éstas de marcado carácter defensivo. En el otro extremo, las huelgas de menor tamaño son las motivadas por causas directamente relacionadas con la situación individual de cada empresa, como son el impago de salarios y la aplicación del régimen disciplinario.

**Tabla 26. Huelgas desarrolladas según motivación, 1986-2008**

	%	T	D	S (%)
<b>MOTIVOS ESTRICAMENTE LABORALES</b>				
<b>Derivados del proceso de negociación colectiva</b>	<b>33,4</b>	<b>1.194,7</b>	<b>3,4</b>	<b>48,5</b>
Presión por negativa a negociar convenio	8,7	1.264,6	4,1	49,5
Presión por negativa a revisar convenio	1,5	661,7	3,3	43,0
Presión durante negociación del convenio	22,1	1.244,1	3,1	48,6
Interpretación cláusulas convenio vigente	1,1	376,2	3,3	37,1
<b>No derivados del proceso de negociación colectiva</b>	<b>61</b>	<b>885,2</b>	<b>2,1</b>	<b>29,6</b>
Reconversión industrial	1,6	4.159,9	1,5	60,6
Regulación empleo(excepto reconversión industrial)	3,9	423,2	2,6	50,9
Organización/sistemas de trabajo	6,8	430,3	2,5	19,2
Accidente laboral. Seguridad e higiene	2,0	5.278,1	1,4	32,1
Sanciones, despidos, otras medidas disciplinarios	4,4	237,6	2,3	28,2
Incumplimiento de acuerdos o normas	8,3	638,7	2,7	38,4
Impago de salarios	12,6	69,6	6,6	46,9
Mejoras independientes del convenio	6,6	376,6	2,4	24,2
Mejoras de colectivos sin convenio	2,3	3.243,8	3,1	23,6
Otras causas laborales	12,5	1.215,9	1,6	25,6
<b>MOTIVOS NO ESTRICAMENTE LABORALES</b>				
Relacionadas con causa sindical	0,4	674,2	1,3	26,4
De solidaridad	1,7	1.557,4	1,2	43,0
Motivadas por anuncio o aplicación de medidas de política económico-social	2,2	41.962,7	0,9	35,4
Otras causas no laborales	1,3	1.492,3	1,7	26,6

NOTAS:

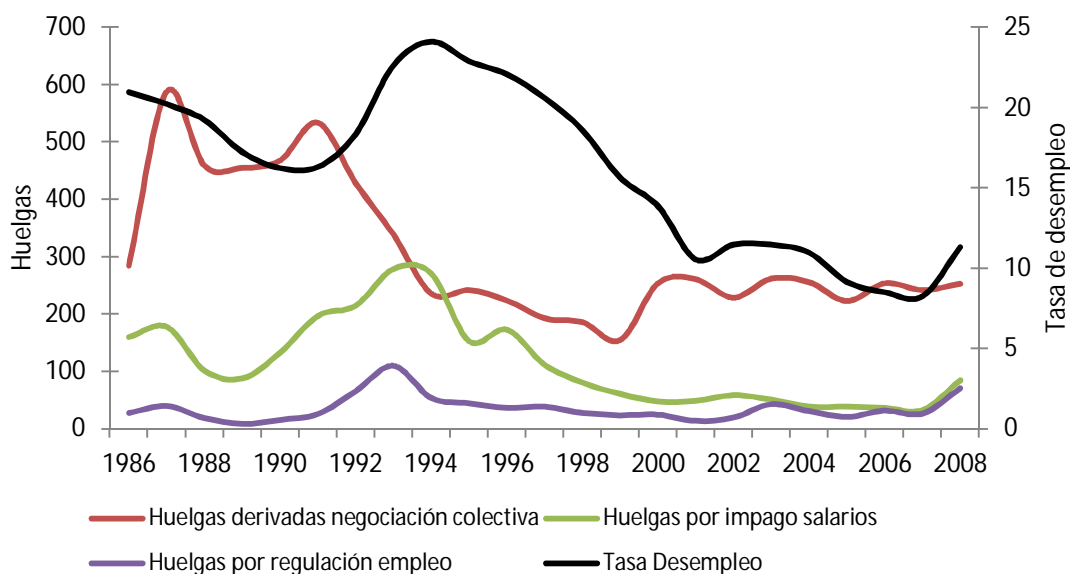
T: Tamaño (Participantes/Huelgas); D: Duración (Jornadas no trabajadas/Participantes); S: Seguimiento (Participantes/Trabajadores convocados/).

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

En lo que se refiere al grado de seguimiento de las convocatorias, las huelgas motivadas por la destrucción de empleo son las que mayor adhesión registran, ya sea en procesos amplios de reestructuración industrial o en un ámbito más restringido por la aplicación de Expedientes de Regulación de Empleo, para reducir el tamaño de las plantillas. A continuación se sitúan las huelgas derivadas del proceso de negociación colectiva.

En cuanto a la evolución temporal de la motivación de las huelgas se aprecia, en primer lugar, una aparente relación inversa entre el porcentaje de huelgas derivadas de la negociación colectiva y la tasa de desempleo (Gráfico 21). Así, el número de huelgas derivadas del proceso negociador aumenta cuando desciende la tasa de paro y viceversa.

**Gráfico 21. Evolución de la tasa de desempleo y del porcentaje de huelgas derivadas de la negociación colectiva, impago de salarios y regulación de empleo**



FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

Esta evolución es coherente con los modelos económicos sobre el patrón cíclico de las huelgas, que auguran una relación procíclica entre la frecuencia de las huelgas y la marcha general de la economía, en base a que el poder de negociación de los trabajadores aumenta en las fases altas del ciclo cuando el mercado de trabajo está ajustado y se reduce en las fases bajas. Parece que se corrobora para un periodo más amplio lo observado por Marco (2000: 212): «las huelgas de negociación aumentan durante los años de expansión 1986-1990 y disminuyen en el periodo de recesión 1992-1994, manteniendo por lo tanto una tendencia cíclica». No obstante, el razonamiento económico se centra exclusivamente en las huelgas derivadas de la negociación colectiva y no tienen en cuenta el resto de motivos que dan lugar a la convocatoria de huelgas. Así, en el mismo gráfico se observa que las huelgas motivadas por el impago de salarios y las resultantes de la aplicación de expedientes de regulación de empleo, muestran un comportamiento opuesto a las huelgas derivadas de la negociación colectiva: cuando crece el desempleo, aumentan este tipo de huelgas y viceversa. Así, en el año 2008, en el que la tasa de desempleo aumenta tras algo

más de una década de descenso prácticamente continuado, se registra un repunte de las huelgas derivadas del impago de salarios y de la aplicación de expedientes de regulación de empleo. Este comportamiento contrapuesto de las huelgas según su motivación hace que en términos agregados no se aprecie, como ya señalaba Marco (2000: 213), «un patrón claro de evolución cíclica, como algunas teorías económicas predicen».

#### **4.4 Discusión y aportaciones**

En el análisis realizado sobre la evolución de la intensidad de la actividad huelguística durante el periodo democrático en España queda patente una reducción muy drástica de la misma. Así, el volumen de huelgas durante la etapa más reciente (1995-2008) tan solo supone la décima parte del registrado a finales de los setenta, como consecuencia de la reducción de todas las dimensiones de las huelgas, de modo más acusado de la frecuencia. Pero, más allá de la evolución cuantitativa de las huelgas, en este capítulo se han analizado las causas de dicha tendencia, no sólo destacando los factores contextuales, el por qué, sino también el cómo, esto es, las estrategias adoptadas por los protagonistas, principalmente por los sindicatos.

El periodo de análisis ha sido dividido en distintas etapas, destacando en cada una de ellas los factores más influyentes en la intensidad y la forma de las huelgas. La división que aquí se propone es —como casi todas las divisiones— en cierta medida artificial, pero para nada arbitraria al tomar como puntos de corte los principales puntos de inflexión registrados en la intensidad de la actividad huelguística.

El punto de arranque de la primera etapa, que abarca la parte final del régimen franquista, viene determinado por el restablecimiento de las estadísticas oficiales sobre huelgas en el año 1963. Restablecimiento que estuvo marcado, al menos en parte, por los importantes conflictos laborales acontecidos en la zona minera de asturiana, Cataluña, Andalucía y País Vasco un año antes, que propiciaron la promulgación del Decreto 2354/1962, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo, que reconocía legalmente por primera vez desde el final de la guerra civil la necesidad de canalizar el conflicto entre trabajadores y empresarios. No obstante, el fermento del resurgimiento de una pauta regular de actividad huelguística por primera vez tras la guerra civil se sitúa en 1958. En este año se aprobó la Ley de Convenios Colectivos Sindicales que «proporcionó una plataforma y cauce para la protesta obrera» (Ellwood,

1978: 279) y que, a su vez, propició la composición de «comisiones» negociadoras que sirvieron de base para la organización del cada vez más numeroso proletariado creado por el auge del desarrollo industrial. En esta etapa, el volumen de huelgas aumentó a la par que crecía la economía, marcado por la mayor experiencia y organización del movimiento obrero y la no disponibilidad de otra vía de mejora de las condiciones de vida de los trabajadores distinta a la combatividad en el mercado de trabajo. No obstante, el volumen de huelgas se mantiene en niveles relativamente bajos en consonancia al marco político-institucional: las huelgas eran ilícitas aunque habían dejado de ser delito.

La segunda etapa (1976-1979) viene marcada por una oleada de huelgas. Sin embargo, el caso español no encaja bien en la pauta de «ciclos largos de actividad huelguística a nivel internacional» (Screpenti, 1987), lo que se puede atribuir al distinto contexto político-institucional de España respecto a los países occidentales centrales. Así, la oleada de huelgas no acontece en España hasta el final del régimen franquista. A la situación de crisis política se le añade la llegada de la crisis económica, lo que hace que los niveles de conflictividad se disparen a niveles no vistos desde entonces. El gran tamaño de las huelgas en esta etapa refleja un gran componente político y la creciente capacidad organizativa de los sindicatos, que tras su legalización en 1977 aumentan intensamente su afiliación. En esta etapa, se re-institucionalizan unas relaciones laborales democráticas tras un paréntesis de casi cuatro décadas y se ponen las bases para la reducción de los excepcionales niveles de actividad huelguística a través del pacto social.

En la tercera etapa (1980-1986) se reduce de modo drástico el nivel de conflictividad, debido principalmente a la reducción del tamaño de las huelgas como consecuencia del desplazamiento del conflicto abierto a los centros concretos de producción inmersos en un duro proceso de reestructuración. En el ámbito institucional se continúa con el proceso de concertación social iniciado al final de la etapa anterior. En cambio, la victoria del PSOE en las elecciones generales de 1982 abrió la posibilidad a los sindicatos de desplazar la lucha por la distribución de la renta al ámbito político, al contar con un aliado ideológico en el gobierno. UGT optó por ese vía, la del intercambio político: la coordinación de las actividades de sindicato y partido en la arena laboral y política, lo que supuso una moderación del comportamiento reivindicativo de UGT en el corto plazo (paz laboral y moderación salarial) para facilitar así la eficacia de las políticas económicas del gobierno

socialista a cambio de concesiones en el medio plazo para la clase trabajadora, a través de la inversión pública para crear empleo y un mayor «salario social».

La cuarta etapa comprende el periodo transcurrido entre los años 1987 y 1994. Esta etapa está marcada por la confrontación entre sindicatos y gobierno, cuyos principales hitos fueron las tres huelgas generales de ámbito nacional acontecidas. De esta forma, ante la frustración de las expectativas puestas por los sindicatos —principalmente por UGT— en la colaboración mantenida con el gobierno en la etapa previa, el intercambio se vuelve negativo.

Los sindicatos se plantearon entonces nuevas estrategias: coordinación y cooperación entre las dos grandes confederaciones y autonomía respecto a los partidos políticos. En esta etapa los sindicatos se distancian de sus partidos de referencia —UGT debido al impacto negativo de su colaboración con el PSOE y CCOO debido a la creciente debilidad y división del Partido Comunista— superando el conflicto intersindical en busca de posiciones de consenso y un programa de acción conjunta. Se entra, de esta forma, en una dinámica de unidad de acción con la que exigen el cobro de la llamada «deuda social». Cerrada la vía del intercambio con el gobierno, en un contexto económico favorable hasta 1992, los sindicatos optan de igual forma por la combatividad en la negociación colectiva recuperando parte del poder adquisitivo perdido en la etapa previa. Incluso con todo, aunque el promedio anual de participantes aumenta respecto a la etapa anterior —debido al efecto de las tres huelgas generales de ámbito nacional— el volumen promedio de huelgas de esta etapa es inferior debido a la reducción de la frecuencia y de la duración de las huelgas.

La última etapa en cuanto a la intensidad de la actividad huelguística, la del declive y posterior estabilización, tiene como punto de partida el año 1995, el primero en democracia en el que se registran menos de dos millones de jornadas no trabajadas debido a huelgas, y se extiende hasta 2008, último año del periodo de análisis. La estabilización de la actividad huelguística se refleja con mayor claridad en el número de huelgas, que se mantiene durante este periodo en torno a un promedio de setecientas huelgas al año cuando previamente superaba con holgura las mil. En las series de participantes y jornadas no trabajadas se registran distintos repuntes debidos al efecto distorsionador de un número muy limitado de conflictos de gran escala.

En esta última etapa se retoma el diálogo social, con mayor vigor tras la llegada al gobierno del PP con mayoría simple (1996-2000). Sin embargo, la naturaleza del intercambio varía sustancialmente respecto al practicado en la década de los ochenta. Los sindicatos rechazaban cualquier tipo de negociación tripartita basada en la política de rentas, como quedó patente en los distintos intentos fallidos del gobierno socialista en negociar acuerdos tripartitos que incluían moderación salarial en los primeros noventa. Este cambio estuvo favorecido por el pragmatismo en las relaciones entre sindicatos y empleadores que se plasmó en un diálogo bipartito más fluido: «debido a la capacidad disruptiva de la movilización sindical, la imposibilidad de conseguir la paz social a través de acuerdos tripartitos llevó a los empleadores a la negociación colectiva al más alto nivel como una forma de ejercer la coordinación de arriba-abajo en las relaciones laborales como solución *ganar-ganar*» (Molina, 2006: 253).

Después de la reelección del gobierno del PP con mayoría absoluta en el año 2000 la concertación tripartita entra en punto muerto (reformas unilaterales del 2001 y 2002), lo que contrasta con la revitalización de los acuerdo bipartitos entre sindicatos y patronal (Acuerdos Interconfederales sobre Negociación colectiva desde 2002 a 2008). La vuelta al gobierno del PSOE en 2004 supone un nuevo impulso al diálogo social —el «idilio entre gobierno y sindicatos»— y en este periodo, hasta 2008, el intercambio político se vuelve más explícito: el gobierno mejora notablemente las pensiones mínimas y aumenta paulatinamente el Salario Mínimo Interprofesional, mientras se mantiene la actividad huelguística en bajos niveles en términos históricos.

En cuanto a la evolución de la configuración o forma de las huelgas, la reducción del tamaño de las huelgas, respecto al principio del periodo democrático, indica una separación del conflicto político —que se desplaza al ámbito del diálogo social— del contractual o de mercado. La reducción de la duración de las huelgas muestra que han pasado de ser una «demostración de fuerza» entre trabajadores y empleadores al inicio del periodo democrático (4,2 jornadas no trabajadas por asalariado y año) a una «forma de presión» durante la negociación colectiva y, ocasionalmente, de «demostración de fuerza» en el ámbito político cuando se rompe la dinámica del intercambio. La reducción de la frecuencia de las huelgas refleja una estrategia de «intercambio político» en la cual los sindicatos «renuncian a utilizar plenamente su poder de negociación sobre



reivindicaciones inmediatas (esencialmente salariales), a cambio de satisfacer sus reivindicaciones estructurales a más largo plazo» (Rehfeldt, 1990: 7-8). Como en toda relación de intercambio entran en consideración los beneficios a corto y a largo plazo. De esta forma, los trabajadores renuncian a beneficios a corto plazo, a través de la moderación de sus reivindicaciones, con el fin de otorgar un mayor poder a sus representantes (los sindicatos), esto es, capacidad para obtener beneficios o compensaciones del Estado y/o de los empleadores en el futuro a través de la concertación social a cambio del consenso/orden social que ofrecen. Así, la distribución de la renta no se circunscribe de modo exclusivo al mercado, donde la huelga es el principal mecanismo de presión, sino que se traslada en gran parte al ámbito político.

De esta forma, se ha detectado que la naturaleza de relación entre la actividad huelguística y el ciclo económico ha cambiado. En la etapa previa a la democracia las huelgas aumentaron a la vez que crecía la economía, debido a que la debilidad del movimiento obrero clandestino no permite desvincular el conflicto industrial del ciclo económico. En cambio, en la última etapa de crecimiento económico ininterrumpido las huelgas no aumentaron. Una evidencia más a favor del argumento del desplazamiento del conflicto distributivo desde el ámbito económico al político, lo que lo hace desvincularse de las condiciones económicas al no depender el «poder» de negociación de la situación del mercado de trabajo, sino más bien de la necesidad de consenso. Además, a diferencia de la negociación colectiva en el intercambio político las modalidades de acción no se limitan a las huelgas.

No obstante, que las huelgas en España se aproximen más a una lógica de acción política no implica necesariamente que la actividad huelguística se desvincule totalmente de las condiciones económicas. Así, una variable económica como la inflación muestra una influencia relevante en la concurrencia de huelgas durante la negociación colectiva durante el periodo más reciente. La reducción y posterior estabilización del incremento de los precios ha influido en la reducción de la concurrencia de huelgas durante el proceso de negociación colectiva.

En definitiva, la hipótesis «política» sobre las huelgas parece más adecuada para explicar el caso español durante el régimen democrático. Así, los sucesivos acuerdos de concertación social acontecidos tanto a nivel nacional como regional desde mediados de

los noventa se pueden interpretar, desde la óptica del «intercambio político», como un cambio en la localización del conflicto por la distribución de la renta nacional que se desplaza del mercado —donde las huelgas son el principal mecanismo de presión—, a la esfera política donde operan mecanismos redistributivos a medio y largo plazo como la política social o el sistema fiscal (Hibbs, 1976 y 1978; Pizzorno, 1978; Korpi y Shalev, 1979; Cameron, 1991). Disminuyendo, de este modo, la actividad huelguística en el medio plazo. Sin embargo, lo anterior no implica una evolución lineal de las huelgas en la medida en que se pueden dar discrepancias en el intercambio y las partes se pueden desvincular del mismo y optar por una estrategia de confrontación, como quedó patente en la etapa de finales de los ochenta y primera mitad de los noventa.

Por otra parte, la participación institucional de sindicatos y asociaciones empresariales, así como la puesta en marcha de sistemas de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito tanto nacional como autonómico —que han supuesto el cierre del círculo de la institucionalización del conflicto de trabajo— han estrechado las relaciones entre las partes haciendo menos necesario recurrir a medidas contundentes para la solución de los conflictos contractuales.

Finalmente, tan solo queda afirmar, de manera expresa, que del análisis desarrollado se desprende la validez de la hipótesis principal en la que se apoya la investigación: las huelgas en España responden principalmente a una lógica de acción política. De igual modo, las hipótesis que se derivan sobre la evolución de la actividad huelguística se pueden dar por confirmadas con carácter general: las mayores fluctuaciones de la actividad huelguística no se derivan de la situación de ajuste del mercado de trabajo (del poder de mercado de los trabajadores) sino de la inestabilidad de las relaciones de intercambio en el ámbito político. La desestabilización de las relaciones de intercambio producen un incremento súbito de la actividad huelguística, debido al aumento en el tamaño medio de las huelgas como consecuencia de la concurrencia de grandes movilizaciones expresivas: las huelgas generales. Sin embargo, no tiene un efecto directo en la frecuencia de las huelgas. Por otra parte, la experiencia española se desvía en otro aspecto principal del planteamiento clásico del intercambio político: no es absolutamente necesario un gobierno «pro-labour» para que el intercambio político pueda funcionar, sino que, como señala

Rehfeldt (1990: 13) en referencia al caso italiano, basta con que no sea abiertamente «anti-labour».

Por último, cabe señalar que, como la experiencia histórica ha mostrado reiteradamente a nivel internacional, la evolución durante las dos últimas décadas no implica necesariamente un descenso secular de las huelgas, dado que la actividad huelguística no sigue una trayectoria lineal sino que es cíclica, con periodos de contracción y expansión. Además, como ya aconteció a finales de los ochenta, la estrategia de intercambio se puede abandonar, aunque sea de modo temporal.



# CAPÍTULO V. ANÁLISIS SECTORIAL Y REGIONAL DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA

Las estadísticas de huelgas en un determinado año revelan una gran dispersión entre actividades y entre las distintas regiones del territorio nacional. Consecuentemente, en este capítulo se profundiza en el estudio de las huelgas en España a través de su análisis por sectores y regiones con el fin de conocer las tendencias *intranacionales*.

Por sectores, es de sobra conocido que la actividad huelguística no presenta una incidencia homogénea entre las distintas ramas de actividad económica. Así, tradicionalmente la mayor incidencia de huelgas se registra en el sector industrial<sup>70</sup>, en general, y las industrias extractivas, en particular (Kerr y Siegel, 1954; Creigh, 1978; Kaufman, 1983; Church *et al.*, 1990; Lesch, 2002; Monger, 2004). En consecuencia, a mayor concentración de actividades propensas a la huelga mayor será el nivel de conflictividad, lo que Edwards y

---

<sup>70</sup> La construcción es otra de las actividades con altos niveles de conflictividad. Así, Lipsky y Farber (1976) señalan a la construcción como la actividad más propensa al conflicto en Estados Unidos desde el final de la Segunda Guerra Mundial.

Hyman (1994: 251) denominan «efecto industria». No obstante, no existe un efecto uniforme que se pueda aislar (Rimlinger, 1959; Edwards y Hyman, 1994; Turnbull y Sapsford, 2001). Así, una misma actividad registra distintos niveles de conflictividad en distintos territorios:

En casi todos los países donde el carbón es extraído, las protestas obreras entre los trabajadores de esa industria han sido más frecuentes e intensas en comparación con el resto de los trabajadores de la industria. No obstante, [...] existen diferencias significativas entre países en la propensión a la huelga de los mineros (Rimlinger, 1959: 389).

Por lo tanto, a medida que la actividad industrial pierde peso en las economías avanzadas, los niveles de conflictividad disminuyen. Por lo tanto, el descenso generalizado de los niveles de conflictividad observado durante las últimas décadas en las economías occidentales se debe, al menos en parte, a un «efecto composición». Además, este proceso de desindustrialización lleva aparejado un fenómeno de desconcentración de la producción industrial que se traduce en la reducción del tamaño de los centros productivos y con ello de la probabilidad de conflicto; en la medida en que es ampliamente aceptado que las plantas de mayor tamaño son más propensas a las huelgas que las pequeñas, lo que se denomina «efecto tamaño».

Por regiones, dado que en trabajos previos (Marco, 1996; Mato *et al.*, 2007; García Calavia, 2008a; Luque *et al.*, 2008) ha quedado patente la existencia de importantes diferencias regionales en los niveles de actividad huelguística en España, por lo que es necesario profundizar en sus causas. Así, la disponibilidad de datos sobre las 17 Comunidades Autónomas permite, al igual que el capítulo dedicado al análisis comparado internacional, elaborar un panel con el fin de analizar los determinantes de estas diferencias regionales a través del análisis de regresión.

## **5.1 Diferencias sectoriales en la actividad huelguística**

El estudio de la incidencia de la actividad huelguística en los distintos sectores y ramas de actividad que componen el tejido productivo de un territorio resulta fundamental para comprender con mayor profundidad su evolución a nivel agregado. Así, hace ya casi medio siglo Ross (1961) halló que el descenso general de los niveles de conflictividad que comenzó a finales de los años cuarenta y se extendió durante los cincuenta en Estados Unidos estuvo determinado en gran parte por el final de los mayores ciclos de huelgas en unas pocas industrias: minería del carbón, textil y automoción. En la medida en que las

razones del cese en la intensidad del conflicto fueron específicas a esos sectores —el autor pone como ejemplos el desplazamiento de la industrial textil al Sur del país o la implantación de la negociación colectiva a nivel sectorial en la minería—, los estudios a nivel agregado pueden pasar por alto estos aspectos atribuyendo el descenso de los niveles de conflictividad a factores que operan a nivel del sistema de relaciones laborales en su conjunto. De este modo, en la medida en que un número reducido de actividades representen una amplia proporción de la actividad huelguística total, la evolución en estos sectores determinará la evolución a nivel agregado.

Por lo tanto, en este apartado se analiza la distribución de la actividad huelguística entre los distintos sectores de actividad para, posteriormente, observar su evolución temporal con el objeto de comprobar si la reducción de la actividad huelguística experimentada en España, de forma más acusada desde mediados de los años noventa, se debe principalmente al descenso de la intensidad del conflicto en las ramas tradicionalmente más combativas o, en cambio, a un descenso general de los niveles de conflictividad en gran parte de las ramas de actividad. En el primer supuesto se tendrían que buscar complementos a la argumentación presentada en el capítulo anterior específicos a esas actividades.

Aunque no forma parte del objetivo principal del apartado, en los siguientes párrafos se recogen algunas de las principales contribuciones sobre las causas de estas diferencias intersectoriales.

En uno de los trabajos clásicos de la literatura sobre las huelgas Kerr y Siegel (1954: 191-192) atribuyen la distinta propensión a la huelga de las diferentes actividades productivas a «la ubicación de los trabajadores en la sociedad». Las industrias que se encontraban aisladas presentaban propensiones a la huelga mayores que aquéllas cuyos trabajadores se encontraban integrados en el resto de la sociedad. De esta forma, los autores argumentan que la mayor propensión al conflicto de mineros, marineros, estibadores, leñadores y, en menor medida, trabajadores del sector textil, se debía a que conformaban comunidades homogéneas separadas del resto de la sociedad, «masas aisladas» —conjunto de trabajadores que no se encuentran divididos por diferencias de cualificación y conscientes de su condición común— «con sus propios códigos de conducta, mitos, héroes y pautas sociales. Existen pocas personas neutrales entre ellos para mediar en los conflictos y diluir las masas. Todas las personas tienen quejas, pero lo que es importante es que todos los miembros de cada uno de estos grupos tienen las mismas quejas». Para sustentar su

argumentación Kerr y Siegel ordenan las distintas ramas de actividad en once países<sup>71</sup>, en primer lugar, en función de las jornadas no trabajadas debido a paros laborales y, en segundo lugar, en función del volumen de empleo. Posteriormente, comparan una con la otra y clasifican los resultados obtenidos en cinco categorías en una escala que va desde «alta propensión» (posición en la ordenación en función de las jornadas no trabajadas por huelgas sustancialmente por encima de la posición ocupada según el volumen de empleo): minería y marítimo portuario, que eran las industrias más «aisladas»; hasta «baja propensión» (posición en la ordenación en función de las jornadas no trabajadas por huelgas sustancialmente por debajo de la posición ocupada según el volumen de empleo): ferrocarriles, agricultura, comercio, los menos «aislados». No obstante, los niveles intermedios de la escala no se podían explicar con precisión con el argumento planteado por los autores.

Dos décadas más tarde, Shorter y Tilly comprueban la validez de la hipótesis de Kerr y Siegel para el caso francés; pero con un matiz importante en la interpretación: «si la hipótesis del aislamiento resulta correcta en esencia, tiene que explicar las diferencias *territoriales* de la propensión a la huelga» (Shorter y Tilly, 1985: 415, cursiva del original). Para ello dividen las ciudades industriales francesas en tres tipo de distritos fundamentales:

- 1) Mono-industrial: si un único sector de obreros manuales adquiere preponderancia sobre todos los demás. De encontrarse en alguna parte la «masa aislada» sería estas ciudades.
- 2) Poli-industrial: si en un determinado lugar predomina una mezcla de industrias en vez de existir un único sector dominante.
- 3) Metropolitana: las tres ciudades más grandes de Francia (París, Lyon y Marsella) como clara antítesis de la «masa aislada».

Si la hipótesis de Kerr y Siegel fuese válida, la intensidad del conflicto sería elevada en las ciudades mono-industriales, media en las comunidades poli-industriales y baja en las metrópolis.

Los resultados obtenidos por Shorter y Tilly son diametralmente opuestos: «la experiencia francesa [...] indica el papel estratégico de la localidad central y su contacto con la

---

<sup>71</sup> Alemania, Australia, Checoslovaquia, Estados Unidos, Italia, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Reino Unido, Suecia y Suiza.



diversidad, al facilitar la organización de la militancia» (Ibíd.: 420). Los huelguistas franceses no eran, en general, unos trabajadores marginados, situados al margen de la vida social, eran los artesanos cualificados que ocupaban el corazón de los centros urbanos.

La hipótesis de las «masas aisladas» de Kerr y Siegel ya había sido puesta en duda por Rimlinger (1959) en su estudio sobre las diferencias internacionales en la propensión a la huelga en la minería del carbón. El autor encuentra que los niveles de actividad huelguística de la minería del carbón en Estados Unidos y Gran Bretaña eran sustancialmente superiores a los registrados en Francia y en Alemania. Incluso en este último país los mineros habían sido menos propensos a la huelga, durante el periodo 1949 y 1956, que otros trabajadores alemanes de actividades como el acero y metalurgia, maquinaria y vehículos, textil, construcción y artes gráficas. En su trabajo, Rimlinger analiza cómo los factores socioculturales pueden afectar a las respuesta dada por los mineros a su entorno hostil de trabajo en los cuatro países, llegando a dos conclusiones:

- 1) La conducta de los mineros refleja el impacto de un peculiar entorno de trabajo: naturaleza del trabajo (gran requerimiento físico a altas temperaturas, condiciones naturales impredecibles), peligro circundante, la situación económica de la industria y problemas de comunicación.
- 2) Este inherente entorno propenso a las huelgas puede ser contrarrestado o reforzado por factores socioculturales.

De esta forma, el autor plantea que la noción de «masas aisladas» de Kerr y Siegel debería ser reemplaza por un concepto de «grupo separatista», el cual puede o no estar socialmente integrado, y puede o no ser propenso a la huelga, dependiendo del desarrollo histórico de la minería del carbón y de las relaciones laborales en cada país y del particular entorno sociocultural en el que se desarrolla la actividad.

Otros trabajos atribuyen las diferencias intersectoriales en la actividad huelguística a factores como la tecnología empleada o los modos de producción, el grado de organización de los sindicatos, el sistema de determinación salarial o la estructura ocupacional de la mano de obra (Bean y Pell, 1976; Walsh, 1983). Para el caso estadounidense, Kaufman (1983a; 1983b) señala que la mayor concentración de huelgas se da en las actividades con alta afiliación sindical. Así, la mayor propensión a la huelga en la industria se atribuye a la fuerza de los sindicatos en estas actividades lo que les permite ejercer un gran control sobre las condiciones de trabajo a través de la acción colectiva.

Franzosi (1995) hace especial hincapié en el tamaño de los centros de producción y en el grado de concentración de la industria, encontrando una relación positiva entre la

incidencia de las huelgas y el tamaño de la planta en Italia. Esta mayor propensión a la huelga de los establecimientos de mayor tamaño se suele vincular a la existencia de un mayor número de grupos, lo que aumenta los problemas tanto «en la comunicación entre la dirección y los trabajadores, como en la posibilidad de lograr acuerdos y la adhesión de los trabajadores. [...] las plantas en aquellas industrias que por razones tecnológicas operan a gran escala (ensamblaje de coches, producción de acero, construcción naval) tienden a desarrollar una situación de huelgas endémica» (Prais, 1982: 103).

A este respecto, Edwards (1981) señala que el tamaño de la planta ha sido ampliamente usado como una variable independiente y que el «efecto tamaño» tiene una larga historia. Sin embargo, la razón por la que el tamaño está relacionado con actitudes y comportamientos permanece oscura. De este modo, Edwards pone dos ejemplos contrapuestos. Por una parte, el tamaño puede afectar a la división del trabajo en tareas y al contenido del mismo, lo que conduce al descontento y a una alta tasa de actividad huelguística. Por otra parte, el poder negociador de los trabajadores puede ser mayor en las plantas de gran tamaño, con el resultado de que una menor necesidad de recurrir a la huelga que en el resto de plantas. En su análisis de los datos obtenidos en una encuesta llevada a cabo a finales de los años setenta en 970 establecimientos manufactureros en Gran Bretaña, llega a la conclusión de que el tamaño de la planta de producción es el predictor más importante, por encima de la tecnología utilizada y el grado de organización sindical, de la incidencia del conflicto industrial. En esencia, el argumento que plantea el autor es que la probabilidad de que una planta tenga una huelga será directamente proporcional a su tamaño y que el número de huelgas aumentará en proporción al tamaño del establecimiento, pero la frecuencia de las huelgas se incrementa con menor rapidez que el tamaño de la planta.

Los resultados obtenidos por Edwards tienen importantes implicaciones, en la medida en que si todas las huelgas fuesen organizadas a nivel de planta como un todo, no habría razón por la que las plantas de mayor tamaño debieran tener más huelgas que las pequeñas. Pero en las plantas de mayor tamaño «es más probable que haya más de un grupo que sea capaz de organizar una huelga. El número de estos grupos con “potencial huelguístico” normalmente se incrementará de forma relativamente lenta» (Edwards, 1981: 146). Así, la tendencia a que las discrepancias sean más frecuentes cuanto mayor sea la planta es contrarrestada en cierta medida por el lento crecimiento en el número de grupos capaces de organizar una huelga.

### a) Análisis sectorial de las huelgas en España

En este apartado se profundiza en el estudio de las huelgas en España a través del análisis de su distribución entre las distintas actividades productivas que componen el tejido productivo. De esta forma, se puede identificar si bajo el descenso acusado de los niveles agregados de actividad huelguística registrado en las últimas dos décadas subyace una tendencia general que afecta a todas las ramas de actividad o, por el contrario, está determinado por el comportamiento conflictivo de un número reducido de actividades. Asimismo, el análisis sectorial permite identificar si se ha producido un cambio en la clasificación de las industrias más propensas al conflicto.

Para ello, dado que quedarse en el nivel de sector (4) no es suficiente y acudir al nivel de rama de actividad (44) sería un trabajo difícil de articular, la información publicada en la EHCP por ramas de actividad se ha agregado a nivel de grandes divisiones (16) de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) revisión 3<sup>72</sup>. Asimismo, con el fin de una mayor claridad expositiva se ha optado por realizar, en primer lugar, un análisis estático que permitirá identificar las actividades más propensas a la huelga en los últimos veinte años, para posteriormente abordar la evolución temporal de la actividad huelguística en cada división de actividad.

En la Tabla 27 se muestran las principales cifras sobre la distribución de la actividad huelguística entre los distintos sectores y a nivel de grandes divisiones de la CIIU durante el periodo 1986-2008.

En primer lugar, a nivel de sector cabe destacar que la industria es la actividad que concentra más huelgas. Sin embargo, es el sector servicios el que registra el mayor número de participantes y jornadas no trabajadas. Además, la industria es el único sector que concentra una menor proporción de participantes que de conflictos, de lo que se desprende que sus huelgas son más reducidas en tamaño. De igual forma, las huelgas en el sector agrario son las que registran una duración más prolongada<sup>73</sup>, dado que la proporción de jornadas no trabajadas en el sector es más de tres veces superior al de participantes.

---

<sup>72</sup> En el Anexo 4 se detalla el desglose de actividades dentro de las grandes divisiones.

<sup>73</sup> No obstante, este registro está condicionado por un único conflicto que tuvo lugar en 2004 en la provincia de Sevilla durante los meses de septiembre y octubre que supuso 3,2 millones de jornadas no trabajadas sobre un total de 4,5 millones durante todo el periodo de análisis y 117 mil participantes sobre un total de 479 mil.

**Tabla 27. Distribución de la actividad huelguística por sector y sección de actividad, 1986-2008**

	Huelgas		Participantes		Jornadas no trabajadas	
	n	%	n (miles)	%	n (miles)	%
<b>AGRARIO</b>	<b>270</b>	<b>1,3</b>	<b>510,6</b>	<b>2,6</b>	<b>4.805</b>	<b>9,1</b>
A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	214	1,0	478,8	2,4	4.461	8,4
B Pesca	56	0,3	31,8	0,2	344	0,7
<b>INDUSTRIA</b>	<b>11.185</b>	<b>53,6</b>	<b>7.626,0</b>	<b>38,5</b>	<b>18.861</b>	<b>35,7</b>
C Industrias extractivas	1.876	9,0	1054,7	5,3	3.129	5,9
D Industrias manufactureras	9.110	43,7	6.523,6	32,9	15.597	29,5
E Prod. y dist. de energía, gas y agua	199	1,0	47,7	0,2	135	0,3
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	<b>878</b>	<b>4,2</b>	<b>3.550,2</b>	<b>17,9</b>	<b>9.332</b>	<b>17,6</b>
<b>SERVICIOS</b>	<b>8.537</b>	<b>40,9</b>	<b>8.127,9</b>	<b>41,0</b>	<b>19.878</b>	<b>37,6</b>
G Comercio y reparaciones	716	3,4	922,1	4,7	1.295	2,5
H Hostelería	483	2,3	232,9	1,2	530	1,0
I Transporte y comunicaciones	2.255	10,8	2.106,3	10,6	5.741	10,9
J Intermediación financiera <sup>1</sup>	144	0,7	223,0	1,1	565	1,1
K Act. inmobiliarias; serv. empresariales	752	3,6	239,4	1,2	820	1,6
L Adm. Púb., defensa y Seg. Soc. obligatoria <sup>2</sup>	937	4,5	1.962,3	9,9	2.388	4,5
M Educación <sup>3</sup>	686	3,3	1.338,6	6,8	4.484	8,5
N Act. sanitarias y servicios sociales	1.191	5,7	781,4	3,9	2.352	4,4
O Saneamiento y servicios personales	1.356	6,5	318,7	1,6	1.685	3,2
P Actividades de los hogares	17	0,1	3,3	0,0	17	0,0
<b>TOTAL (sin huelgas generales)</b>	<b>20.870</b>	<b>100</b>	<b>19.815</b>	<b>100</b>	<b>52.875</b>	<b>100</b>

NOTAS:

1 Hasta 1992 incluye las actividades inmobiliarias.

2 Incluye los organismos extraterritoriales.

3 Hasta 1992 incluye investigación.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

A nivel de sección de actividad las industrias manufactureras registran de forma destacada los valores más elevados en los tres indicadores. A continuación se sitúan, en cuanto al número de huelgas: transporte y comunicaciones, industrias extractivas, actividades sociales y personales, actividades sanitarias, y administración pública. Respecto al número de participantes: construcción, transporte y comunicaciones, administración pública, y educación. Por último, en lo relativo al montante de jornadas no trabajadas: construcción, transporte y comunicaciones, educación, y agricultura, ganadería y silvicultura.

En la Tabla 28 se reproduce la clasificación de actividades ordenadas en función de porcentaje de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas.

**Tabla 28. Ordenación de las secciones de actividad según porcentaje de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas, 1986-2008**

	<b>Huelgas (%)</b>		<b>Participantes (%)</b>		<b>Jornadas no trabajadas (%)</b>	
1	Industrias manufactureras	43,7	Industrias manufactureras	32,9	Industrias manufactureras	29,5
2	Transporte y comunicaciones	10,8	Construcción	17,9	Construcción	17,6
3	Industrias extractivas	9,0	Transporte y comunicaciones	10,6	Transporte y comunicaciones	10,9
4	Actividades sanitarias y servicios sociales	6,8	Administración Pública y Seguridad Social	9,9	Educación	8,5
5	Saneamiento y servicios personales	5,4	Educación	6,8	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8,4
6	Administración Pública y Seguridad Social	4,5	Industrias extractivas	5,3	Industrias extractivas	5,9
7	Construcción	4,2	Comercios y reparaciones	4,7	Actividades sanitarias y servicios sociales	4,9
8	Act. inmobiliarias; servicios a empresas	3,6	Actividades sanitarias y servicios sociales	4,3	Administración Pública y Seguridad Social	4,5
9	Comercios y reparaciones	3,4	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2,4	Saneamiento y servicios personales	2,8
10	Educación	3,3	Act. inmobiliarias y servicios a empresas	1,2	Comercios y reparaciones	2,5
11	Hostelería	2,3	Saneamiento y servicios personales	1,2	Act. inmobiliarias; servicios a empresas	1,6
12	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1,0	Hostelería	1,2	Intermediación financiera	1,1
13	Prod. y dist. energía eléctrica, gas y agua	1,0	Intermediación financiera	1,1	Hostelería	1,0
14	Intermediación financiera	0,7	Prod. y dist. energía eléctrica, gas y agua	0,2	Pesca	0,7
15	Pesca	0,3	Pesca	0,2	Prod. y dist. energía eléctrica, gas y agua	0,3
16	Actividades de los hogares	0,1	Actividades de los hogares	0,0	Actividades de los hogares	0,0

NOTA:

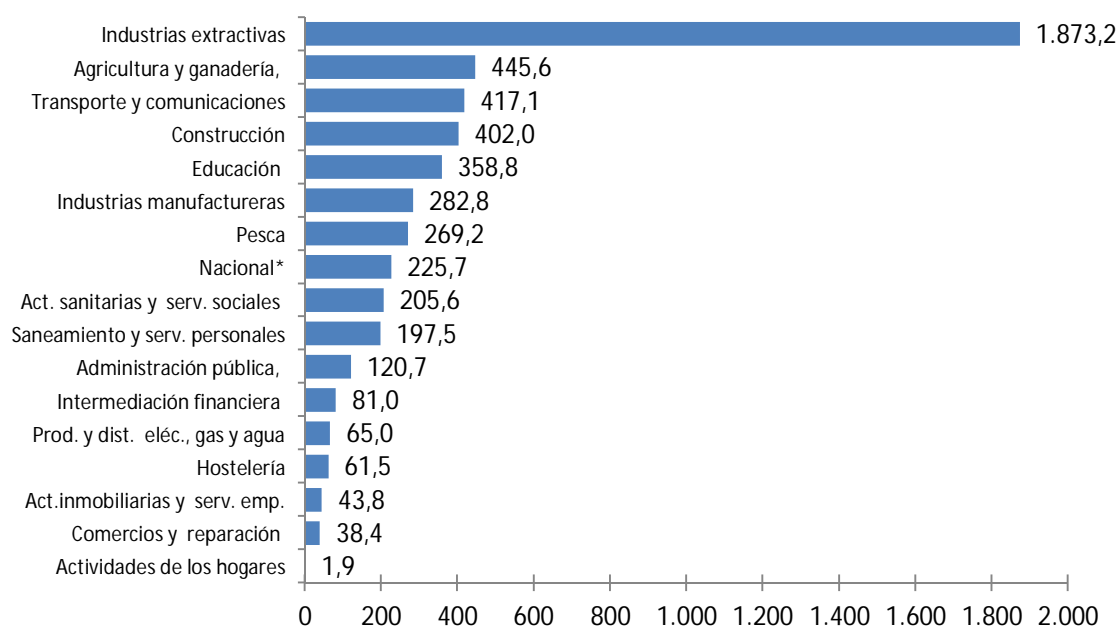
Porcentajes resultantes una vez excluidas los registros de las huelgas generales que al afectar a más de una actividad a la vez –habitualmente a todas- no se computa en ninguna de ellas. Las huelgas generales, tanto nacionales como de ámbito territorial inferior, han supuesto durante el periodo 1986-2008 el 0,7% de las huelgas, el 50,7% de los participantes y el 26,2% de las jornadas no trabajadas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

De los datos expuestos se desprende que dos actividades (industrias manufactureras, y transporte y comunicaciones) concentran algo más de la mitad de las huelgas y junto al sector de la construcción registran en torno al 60% de los participantes y jornadas no trabajadas. No obstante, con las cifras en términos absolutos únicamente se puede afirmar que una actividad registra más huelgas, participantes o jornadas no trabajadas que otra, lo que no implica necesariamente un mayor nivel de conflictividad. Para ello es necesario tomar en consideración la masa de asalariados en cada una de ellas.

En el Gráfico 22 se reproduce el nivel de conflictividad de cada sección actividad: las jornadas no trabajadas cada mil asalariados.

**Gráfico 22. Jornadas no trabajadas cada mil asalariados por secciones de actividad de la CIU (rev.3), promedio 1986-2008**



NOTA:

\*Excluidas las huelgas generales

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

De esta forma se comprueba que la actividad con mayor nivel de conflictividad, de modo muy destacada, es la industria extractiva —léase minería del carbón<sup>74</sup>— con un registro

<sup>74</sup> La conflictividad laboral en la minería del carbón en España ha sido estudiada de forma recurrente en periodos previos por, entre otros autores, Gutiérrez (1985), Martín Angulo (1977) y Miguélez (1977). Este último autor centra su trabajo en la lucha de los mineros asturianos durante el franquismo.

ocho veces superior al nacional, cercano a las dos jornadas por trabajador y año. A continuación, notablemente por encima del promedio —en más de un 50%— se sitúan agricultura y ganadería, transporte y comunicaciones, construcción y educación. Asimismo, cabe destacar que la industria manufacturera, a pesar de marcar la pauta en cuanto al número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas, muestra un nivel de conflictividad un 25% superior al nacional, lo que la sitúa como la sexta actividad más conflictiva con un promedio anual de una jornada no trabajada cada 3,5 asalariados. En el extremo opuesto, se puede considerar el servicio doméstico como una actividad libre de huelgas con un promedio anual de una jornada no trabajada cada 528 asalariados. También destacan por su bajo nivel de conflictividad el comercio, la hostelería, y las actividades inmobiliarias y servicios a empresas. Precisamente estas actividades son las que muestran los niveles más bajos de afiliación sindical junto a la construcción.

En el Gráfico 23 se muestra la relación entre los niveles de conflictividad y la tasa de afiliación<sup>75</sup> —suponiendo que ésta ha sido, hasta cierto punto, constante a lo largo del periodo de análisis— con el fin de contrastar si el mayor nivel de conflictividad en las distintas actividades se puede atribuir a la implantación de los sindicatos.

En el gráfico no se aprecia una relación lineal entre el grado de afiliación sindical y el volumen de actividad huelguística, sino que de darse alguna relación sería en forma de U invertida del tipo propuesto por Tsebelis y Lange (1995).

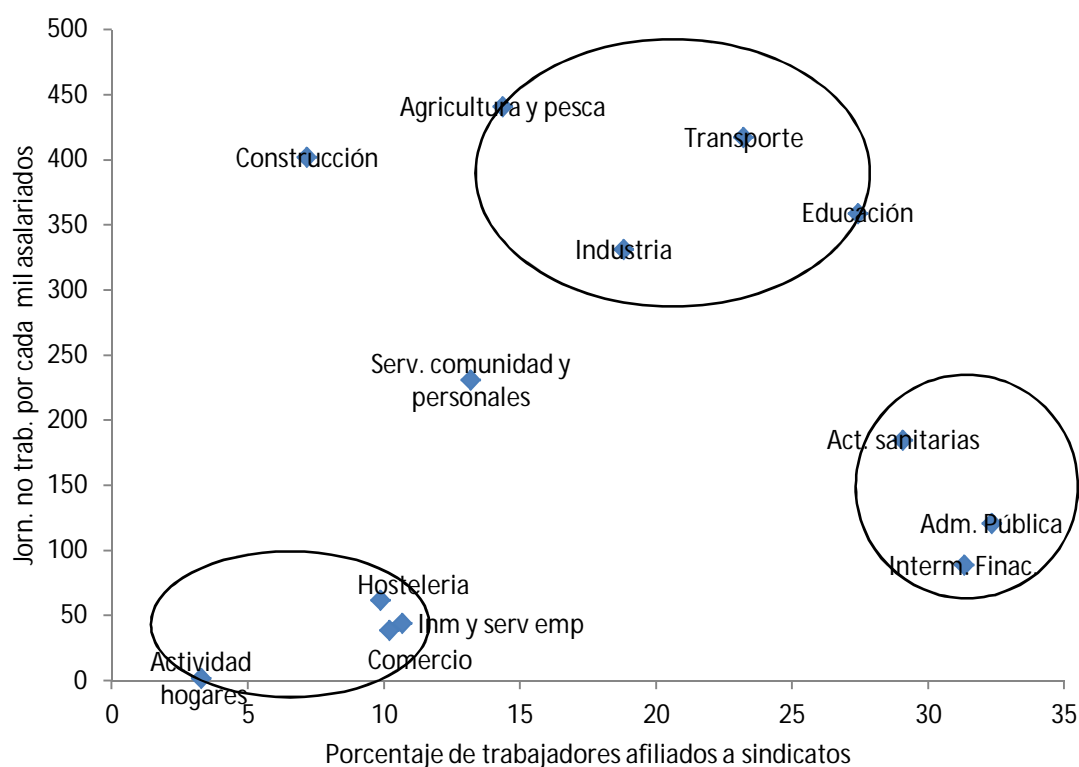
De este modo, las actividades con un bajo porcentaje de trabajadores afiliados presentan niveles de actividad huelguística reducidos, a excepción de la construcción. No disponen de la capacidad organizativa mínima para organizar una huelga con éxito. De igual forma, las actividades con alta afiliación registran bajos niveles de conflictividad. En este caso a los trabajadores de estas actividades no les es necesario acudir a la huelga para conseguir mejoras. Mientras que las actividades con niveles intermedios de afiliación muestran los niveles de actividad huelguística más altos: no cuentan con el suficiente «poder asociativo» como para conseguir mejoras sin recurrir a la huelga. Todo lo anterior suponiendo que las

---

<sup>75</sup> El menor nivel de desagregación sectorial de la información publicada en la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT) sobre los niveles de afiliación publicada ha hecho necesario la integración de la ganadería y la pesca, y de la industria extractivas y la industria manufacturera, calculando los niveles de conflictividad conjuntos.

tasas de afiliación consideradas (promedio 2006-2008) han sido en cierta medida constantes, al menos en cuanto a la ordenación de actividades, a lo largo de las últimas dos décadas. No obstante, incluso siendo así, la relación entre sindicación y huelgas es más compleja de lo que refleja el gráfico, en la medida en que bajo niveles similares de conflictividad (altos o bajos) subyacen pautas de actividad huelguística dispares, como se muestra en la Figura 21.

**Gráfico 23. Tasa de afiliación sindical y el volumen de huelgas por sección de actividad**

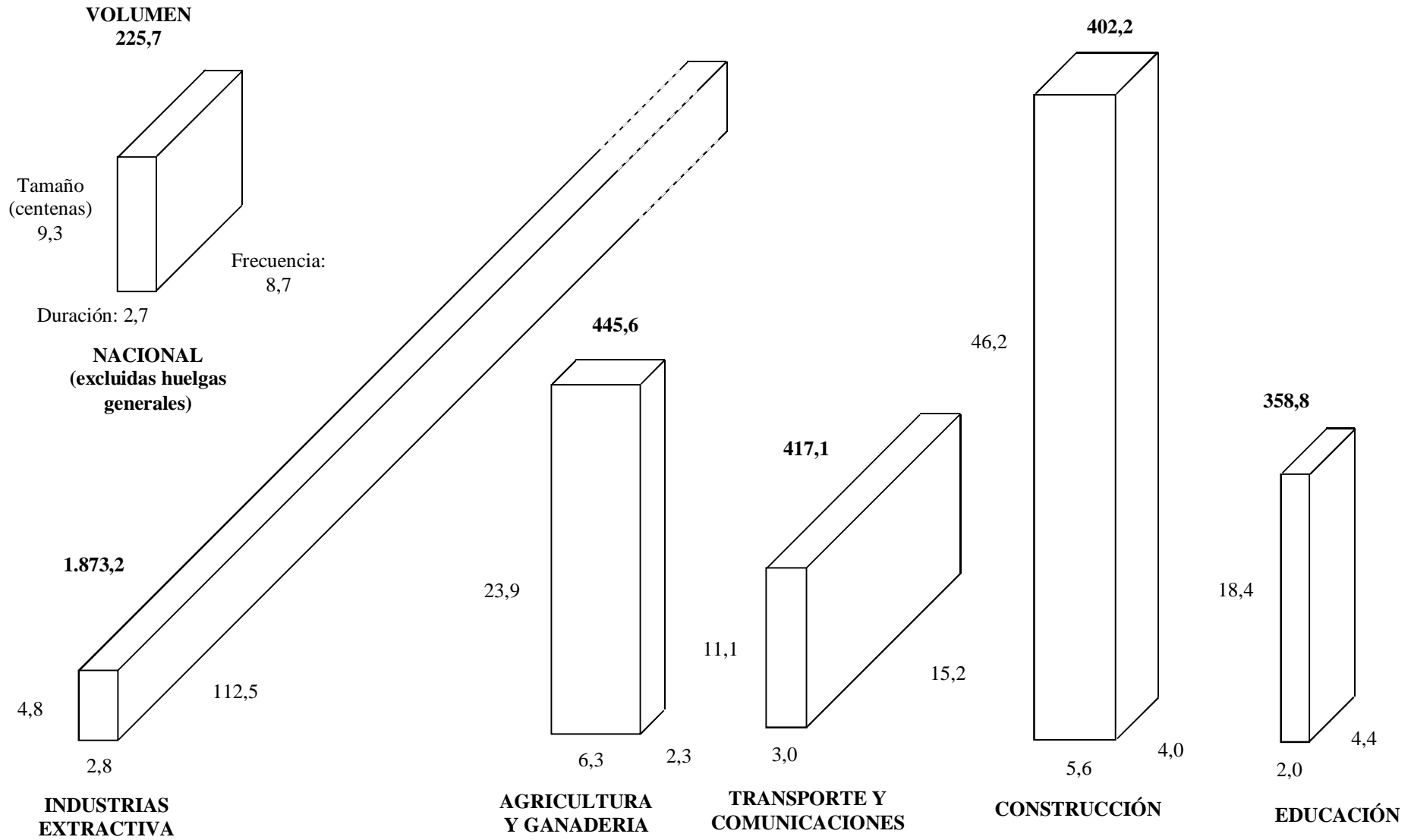


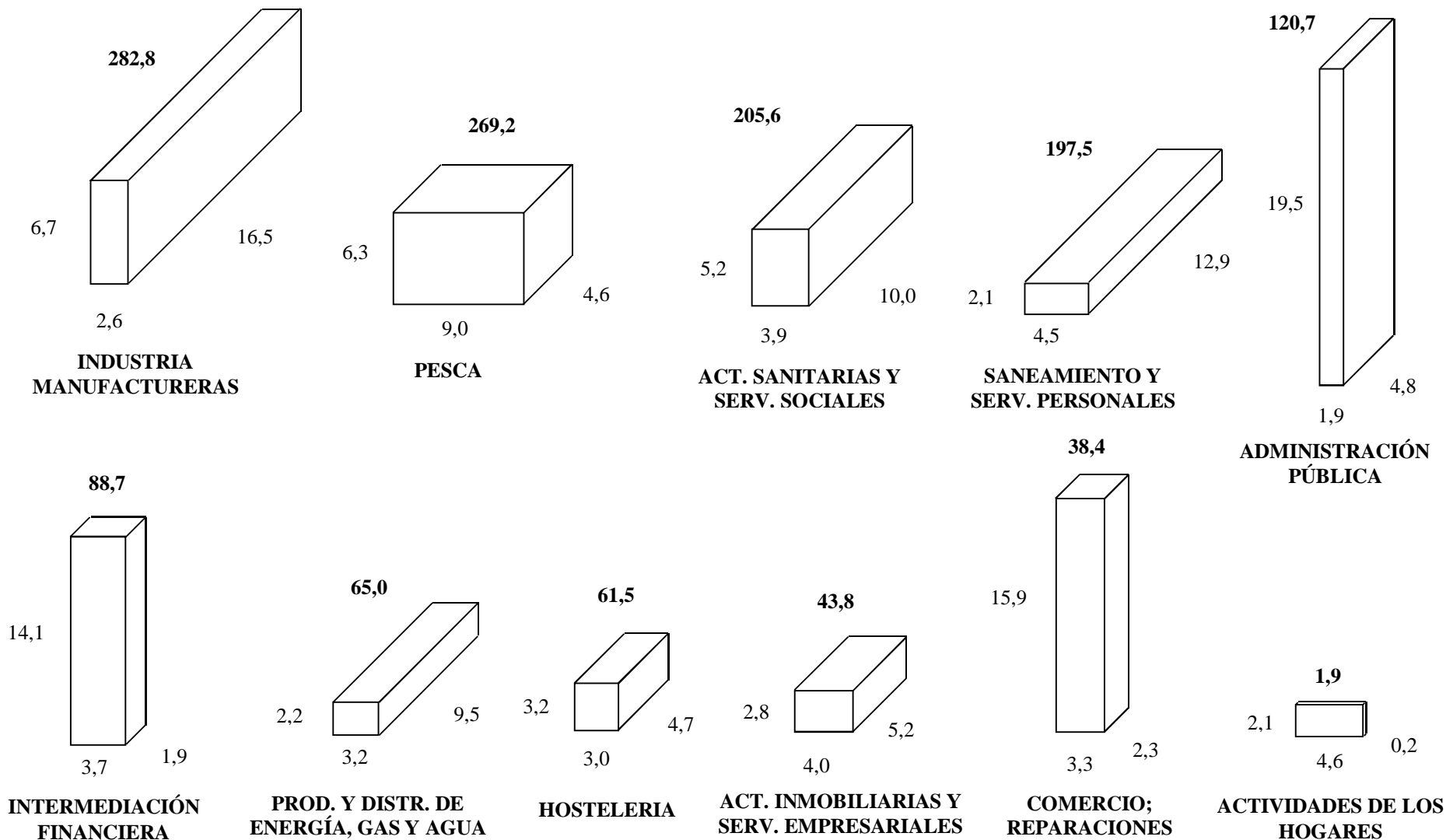
FUENTE: Elaboración propia a partir de *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (MTIN) y *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

De esta forma, se comprueba que dentro del grupo de las cinco actividades que registran los niveles más elevados de conflictividad se pueden diferenciar, a grandes rasgos, dos perfiles diferenciados de actividad huelguística. El primero destaca sobremanera por la alta frecuencia con que se plantean las huelgas: industrias extractivas, y transporte y comunicaciones, de modo excepcional en el primer caso. La característica distintiva del segundo perfil es el amplio tamaño de las huelgas y una prolongada duración: agricultura, construcción, y educación, excepto a lo que a duración se refiere.



**Figura 21. Forma de las huelgas por secciones de actividad (CIU rev. 3), promedio 1986-2008**





NOTAS:

FRECUENCIA: Huelgas cada 100.000 asalariados. TAMAÑO: Participantes/Huelgas (en centenas). DURACIÓN: Jornadas no trabajadas/Participantes. VOLUMEN: Jornadas no trabajadas cada 1000 asalariados.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

En el extremo opuesto, el conjunto de actividades con un nivel de conflictividad notablemente inferior al conjunto del tejido productivo presentan como rasgo común una baja frecuencia de las huelgas. No obstante, de igual modo, dentro de este conjunto de actividades menos propensas a la huelga se puede diferenciar a grandes rasgos dos perfiles de actividad huelguística. Por un lado, frecuencia muy reducida y un tamaño promedio superior al del conjunto de actividades: administración pública (frecuencia reducida), intermediación financiera, y comercio y reparaciones. Por el otro lado, baja frecuencia y reducido tamaño: producción y distribución de energía (frecuencia intermedia), hostelería, y actividades inmobiliarias y servicios empresariales. Por último, en una posición intermedia se sitúan el resto de actividades. Cabe destacar de entre estas últimas que el volumen de huelgas de las industrias manufactureras viene determinado por una elevada frecuencia de huelgas —casi el doble conjunto de actividades—, dado que su tamaño es más reducido y la duración similar al promedio del conjunto de actividades. Asimismo, el nivel de conflictividad de la pesca está marcado por una duración prolongada de los conflictos, más del triple del promedio.

En definitiva, no se hallan pautas de actividad huelguística que se puedan asociar con niveles altos o bajos de conflictividad, dado que, por ejemplo, un nivel alto de conflictividad puede derivar de una alta frecuencia de huelgas de tamaño intermedio (transporte y comunicaciones) o de un reducido número de huelgas de gran tamaño (construcción). De igual forma, un bajo nivel de conflictividad puede derivar de una pauta de huelgas de reducido tamaño pero frecuentes (producción y distribución de energía, gas y agua) o de una pauta de huelgas poco frecuentes de un tamaño importante (comercio). Por lo tanto, la relación entre el nivel de afiliación sindical y el volumen de huelgas es más compleja que la reflejada en el Gráfico 23. Esta relación es incluso más confusa cuando se tiene en cuenta, además, que el tamaño de una huelga depende a su vez de tres componentes, lo que dificulta incluso más su interpretación.

Así, en la Tabla 29 se desglosa para cada sección de actividad el tamaño de las huelgas en sus distintos componentes, estos son: por un lado, el grado de seguimiento de las huelgas por parte de los trabajadores convocados; por el otro, dos variables que dependen de la estructura productiva de cada actividad: el número de centros y su tamaño medio.

De esta forma, a igual grado de seguimiento de una convocatoria de huelga por parte de los trabajadores afectados, cuanto mayor sea el número de trabajadores del centro de trabajo,

mayor será el tamaño de la huelga. Asimismo, a igual grado de seguimiento y tamaño de la empresa, cuanto mayor sea el número de empresas afectadas por el conflicto (alcance) mayor será el tamaño de la huelga. De este modo, dos huelgas con el mismo tamaño pueden surgir de combinaciones dispares. En un supuesto extremo, un tamaño de 1.000 participantes puede derivar de una huelga que afecta a una única empresa con 1.000 trabajadores con un seguimiento total o de una huelga que afecta a 100 empresas con una plantilla de 100 trabajadores cada una, que es seguida por el 10% de los trabajadores en cada empresa.

**Tabla 29. Composición del tamaño de las huelgas por ramas de actividad, 1986-2008 (promedio anual)**

	Seguimiento (%)	Tamaño centros de trabajo	Alcance	TAMAÑO
F Construcción	68,5	16,6	704	46,2
A Agricultura, ganadería y silvicultura	48,6	23,5	1650	23,9
L Administración pública	27,4	72,7	174	19,5
M Educación	26,6	18,9	441	18,4
E Comercios y reparación	53,6	17,1	737	15,9
J Intermediación financiera	37,2	47,5	269	14,1
I Transporte y comunicaciones	27,2	114,1	152	9,8
<b>Nacional*</b>	<b>38,6</b>	<b>22,8</b>	<b>156</b>	<b>9,3</b>
D Industrias manufactureras	56,1	34,4	81	6,7
B Pesca	90,7	24,8	80	6,3
N Act. sanitarias y servicios sociales	20,3	102,3	48	5,2
C Industrias extractivas	41,5	232,2	6	4,8
H Hostelería	51,7	57,2	279	3,2
K Actividades inm. y servicios emp.	41,5	90,3	18	2,8
E Prod. y dist. de energía, gas y agua	49,4	135,1	7	2,2
P Actividades de los hogares	76,6	92,8	13	2,1
O Saneamiento y de serv. personales	49,2	63,9	11	2,1

NOTAS:

Orden decreciente de tamaño

\*Excluidas huelgas generales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

En la Tabla 29 se aprecia que los diferentes tamaños de las huelgas por actividades vienen determinados por una gran dispersión de los registros de sus distintos componentes, no siendo posible detectar ninguna pauta dominante. Así, en cuanto al grado de seguimiento, el rango de valores oscila desde el 90,7% en la pesca —si el barco no zarpa todos se quedan en tierra— al 20,3% en las actividades sanitarias<sup>76</sup>. De la misma forma, tanto el

<sup>76</sup> Es necesario destacar a este respecto que el bajo grado de seguimiento de las huelgas en actividades sanitarias así como en otros servicios públicos (educación o transporte de viajeros) se debe, al menos en

tamaño medio de los centros afectados (desde los 323 de las industrias manufactureras hasta 16 de la construcción), como el número medio de centros por conflicto (desde los 1.650 del sector agrario a los 6 de las industrias extractiva) varían sustancialmente, lo que da lugar a múltiples combinaciones.

De esta forma, las tres actividades con mayor tamaño medio de las huelgas lo son por distintos motivos. Así, la construcción es la actividad que registra el mayor tamaño medio de huelgas debido a la combinación de un elevado grado de adhesión de los trabajadores del sector y unas convocatorias de gran alcance, dado que el tamaño medio de los centros de trabajo afectados es el más pequeño de todas las actividades. A continuación, el segundo mayor tamaño medio lo muestra la rama que agrupa agricultura, ganadería, caza y silvicultura, en este caso, debido al gran número de centros de trabajo afectados en cada huelga. Finalmente, el tercer puesto lo ocupa la administración pública, debido al elevado tamaño medio de sus centros de trabajo dado que el grado de adhesión de los trabajadores es bajo.

De igual modo, la pesca y las industrias extractivas representan casos particulares dentro de las múltiples combinaciones posibles que determinan el tamaño de las huelgas. Así, en la actividad pesquera, el tamaño medio de los conflictos es inferior al del total de actividades —a pesar de mostrar el mayor grado de adhesión de los trabajadores a las convocatorias de huelga— debido al reducido número de centros de trabajo afectados en cada conflicto. Por su parte, los centros de trabajo de las industrias extractivas son los de mayor tamaño y los trabajadores del sector muestran un grado de seguimiento similar al del conjunto de actividades, pero el tamaño de sus huelgas es la mitad, debido a que sus huelgas son las de menor alcance (afectando de media a 6 centros de trabajo). En definitiva, el tamaño de las huelgas es una dimensión de difícil interpretación debido a las múltiples combinaciones de las que puede surgir un tamaño de magnitud similar.

En el Gráfico 24 se reproduce el tamaño medio de los centros<sup>77</sup> y la frecuencia con que acontecen las huelgas en las distintas actividades<sup>78</sup>, con el fin de detectar la presencia de un

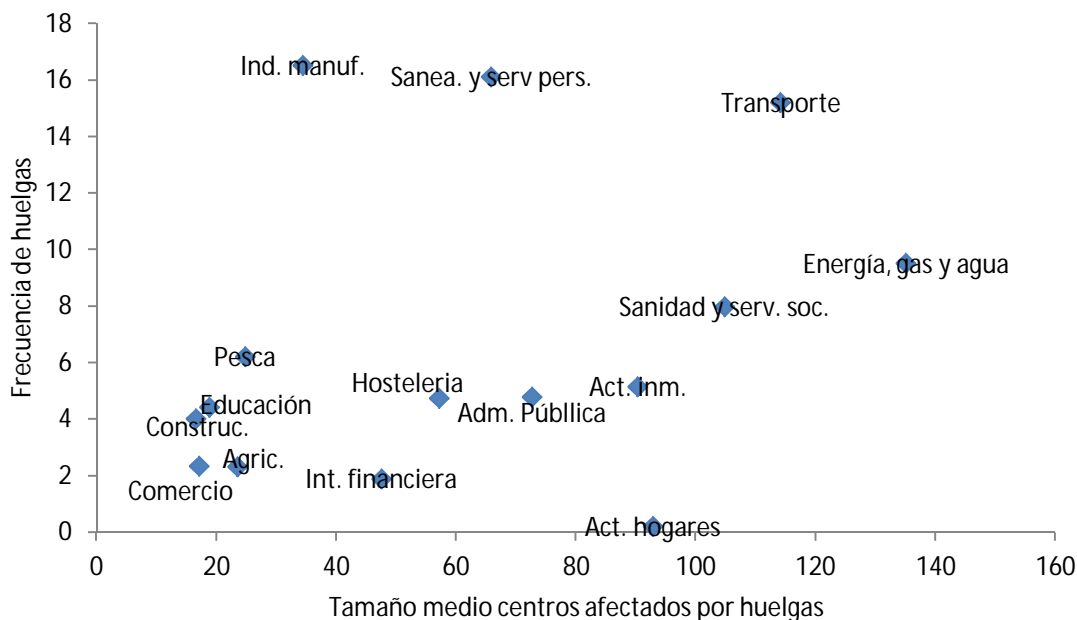
---

parte, al establecimiento de servicios mínimos por la autoridad gubernativa que en algunas actividades de gran transcendencia pública, como el caso particular de los servicios de urgencias de los hospitales, pueden, en ocasiones, rondar en torno al 100% de la actividad habitual.

<sup>77</sup> Debido a la información disponible en la EHCP, el tamaño medio utilizado no es el tamaño medio de todas las empresas sino el de aquellas en las que se han convocado alguna huelga.

«efecto tamaño» al que algunos autores, como hemos visto previamente, atribuyen las diferencias intersectoriales en la incidencia de las huelgas.

**Gráfico 24. Relación entre la frecuencia de las huelgas y el tamaño de los centros de trabajo afectados, promedio 1986-2008**



FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

En términos generales se aprecia una relación positiva entre ambas variables. Las actividades con los centros de trabajo de un menor tamaño medio registran las frecuencias más bajas de huelgas. Asimismo, a medida que aumenta el tamaño de los centros más elevada es la frecuencia con que acontecen huelgas. Con algunas excepciones: principalmente, la actividad de los hogares como empleadores de personal doméstico y la industria manufacturera donde el conglomerado de actividades que aglutina puede distorsionar la relación. El coeficiente de correlación entre el tamaño de los centros de trabajo y la frecuencia de las huelgas —incluyendo las industrias extractivas— es elevado (0,77). Por lo tanto, se obtiene cierta evidencia de la existencia de un «efecto tamaño» en las diferencias intersectoriales en la incidencia de las huelgas en España.

<sup>78</sup> Se excluye a la industria extractiva debido a que su inclusión distorsiona la escala del gráfico dificultando la observación de cualquier tipo de relación. La industria extractiva registra el mayor tamaño medio de los centros de trabajo convocados a secundar las huelgas (232,2 trabajadores por centro) y la frecuencia más alta de huelgas (112,5 huelgas cada 100.000 asalariados).

Con el análisis estático realizado hasta el momento se podría pensar que el descenso de la actividad huelguística experimentado a nivel agregado desde mediados la noventa se debe a la disminución del número de trabajadores ocupados en los sectores más conflictivos. Sin embargo, no ha sido así, como se aprecia en la Tabla 30.

**Tabla 30. Evolución absoluta y relativa del volumen de asalariados por sección de actividad**

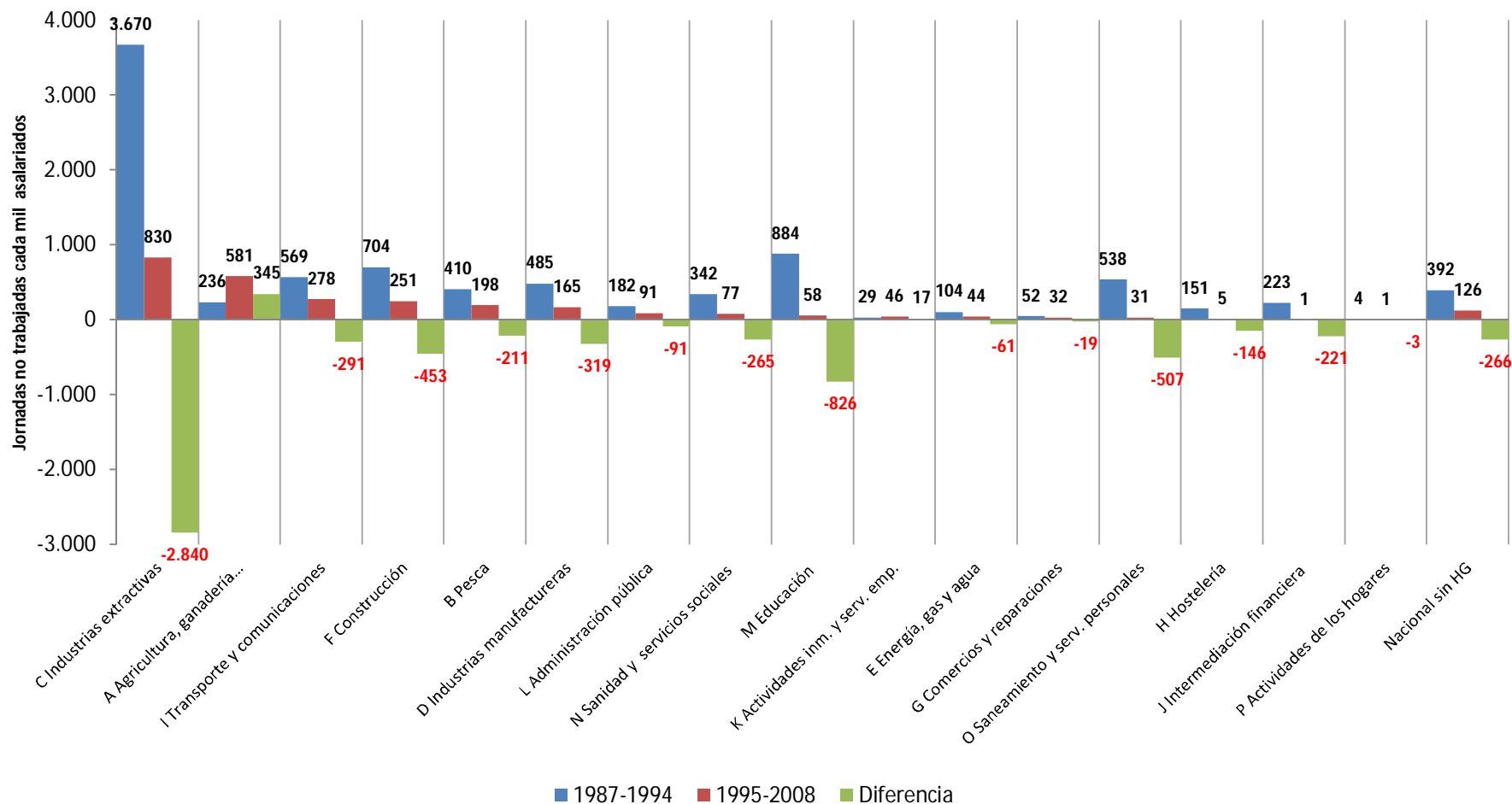
	n (en miles)			% del total		
	1986-89	2005-08	Dif.	1986-89	2005-08	Dif.
A Agricultura, ganadería y selvicultura	452	454	2	5,3	2,8	-2,5
B Pesca	77	31	-46	0,9	0,2	-0,7
C Industrias extractivas	85	56	-29	1,0	0,3	-0,7
D Industrias manufactureras	2.343	2.708	364	27,7	16,6	-11,0
E Prod. y dist. de energía , gas y agua	83	110	27	1,0	0,7	-0,3
F Construcción	772	1.992	1.220	9,1	12,2	3,1
G Comercio y reparaciones	1.027	2.215	1.188	12,1	13,6	1,5
H Hostelería	319	1.063	744	3,8	6,5	2,8
I Transporte y comunicaciones	491	933	442	5,8	5,7	-0,1
J Intermediación financiera	298	435	137	3,5	2,7	-0,8
K Act. inm. y serv. empresariales	273	1.496	1.223	3,2	9,2	6,0
L Administración pública	645	1.234	588	7,6	7,6	-0,0
M Educación	495	1.057	562	5,8	6,5	0,6
N Actividades sanitarias y serv. sociales	429	1.124	695	5,1	6,9	1,8
O Serv. a la comunidad y personales	286	638	352	3,4	3,9	0,5
P Actividad de los hogares	396	742	346	4,7	4,6	-0,1
<b>Total</b>	<b>8.471</b>	<b>16.286</b>	<b>7.815</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Encuesta de Población Activa* (INE).

En términos absolutos tan solo dos actividades han perdido asalariados desde finales de la década de los ochenta: la pesca y las industrias extractivas. El sector agrario se mantiene prácticamente sin variación. En cambio, el resto de actividades con niveles de actividad huelguística elevados: transporte, construcción, educación y las industrias manufactureras, han aumentado su número de asalariados. Aunque la industria haya perdido peso en términos relativos. Por lo tanto, en función de la evolución del empleo cabría esperar lo contrario a lo que realmente ha sucedido: un aumento de las jornadas no trabajadas debido a huelgas, lo que indica que se ha producido un descenso en los niveles de conflictividad, al menos en las actividades con mayor actividad huelguística en el cómputo total del periodo.

En el Gráfico 25 se reproduce el volumen promedio de huelgas en las dos etapas en que se dividió el periodo 1986-2008 en el capítulo anterior, así como la diferencia entre ambos valores.

**Gráfico 25. Comparación del volumen de huelgas por secciones de actividad, 1987-1994 y 1995-2008**



NOTA:

De izquierda a derecha en orden descendente del volumen promedio de huelgas del periodo 1995-2008.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).



---

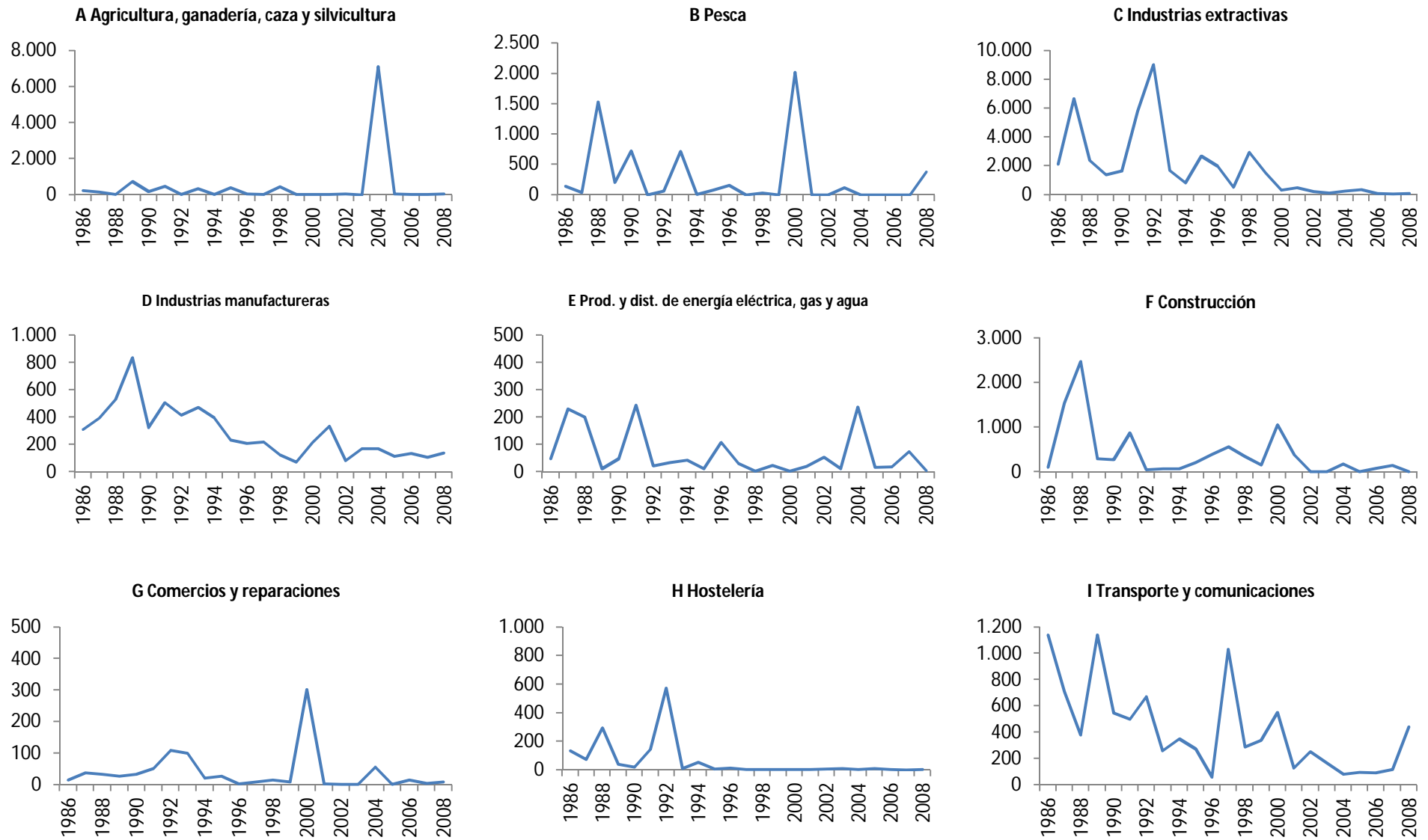
De los registros se desprenden dos conclusiones principales:

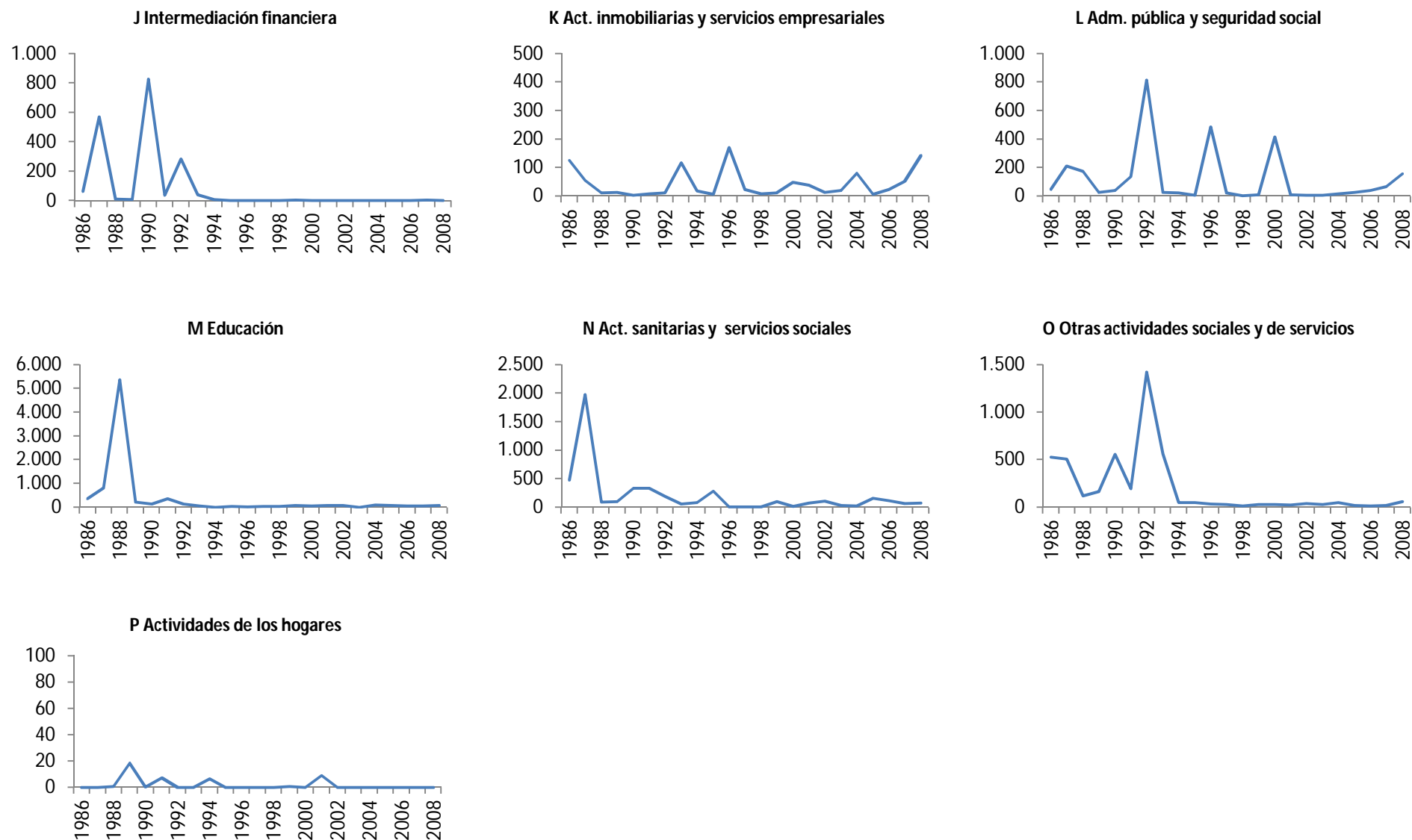
En primer lugar, la ordenación de actividades con mayor volumen de huelgas durante la etapa más reciente es coincidente con la del periodo completo. Así, de las siete actividades que registran un volumen promedio de huelgas superior al del conjunto de actividades durante el periodo 1986-2008 —a excepción de educación— registran de igual modo un promedio superior en la etapa más reciente (1995-2008). Además las cuatro primeras (industrias extractivas, agricultura y ganadería, transporte, y construcción, por este orden) mantienen su posición relativa, mientras que industrias manufactureras y pesca la intercambian.

En segundo lugar, al igual que sucede a nivel agregado, los niveles de conflictividad sectoriales han experimentado un descenso acusado desde mediados de los noventa, con las únicas excepciones del sector agrario —debido al conflicto extraordinario acontecido en 2004— y las actividades inmobiliarias y servicios a las empresas que partiendo de un nivel muy bajo ha experimentado un incremento en torno al 50%. No obstante, este descenso, a pesar de ser generalizado, no es homogéneo, ni guarda relación alguna con los niveles conflictividad de partida. Así, los mayores descensos en términos relativos (más del 90%) se dan tanto en actividades que partían de niveles elevados en la etapa 1987-1994 (educación, saneamiento y servicios personales) como en aquellas otras con niveles de partida bajos (hostelería, intermediación financiera). A nivel nacional, una vez descontado el efecto de las huelgas generales, el volumen de huelgas ha descendido en dos terceras partes (-67,9%). Esta misma proporción se da en la Construcción (-64,4%) y en las Industrias manufactureras (-65,9%). En las industrias extractivas y las actividades sanitarias el descenso ha sido algo más acusado, tres cuartas partes (-77,5% y -77,4%, respectivamente). Por último, el volumen de huelgas se ha reducido a la mitad en el transporte (-51,1%), la pesca (-51,6%) y la administración (-50,1%).

Para poner fin a este apartado, una vez vista la foto panorámica de todo el periodo (1986-2008) y comparadas las fotos de la parte inicial (1987-94) y final (1995-2008), se pasa a reproducir la secuencia completa con el fin de comprobar si el descenso de los niveles de conflictividad ha sido progresivo o, por el contrario, la división en etapas refleja realmente lo ocurrido (Gráfico 26).

**Gráfico 26. Evolución de las jornadas no trabajadas cada mil asalariados por grandes divisiones de actividad, 1986-2008 (Inicio)**



**Gráfico 26. Evolución de las jornadas no trabajadas cada mil asalariados por grandes divisiones de actividad, 1986-2008 (Final)**

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

Comenzando por la agricultura, cabe destacar que hasta el año 2000 registraba una pauta regular de actividad huelguística con crestas cada dos o tres años (1986, 1989, 1991, 1993, 1995, 1998) seguida de un periodo de relativa inactividad (1999-2003). Todo lo cual queda ensombrecido por el prolongado conflicto, ya comentado en varias ocasiones a lo largo del trabajo, acontecido en la provincia de Sevilla en el año 2004 con motivo de la negociación del convenio sectorial (el más importante de la provincia) que afecta a unos 125.000 trabajadores. Desde entonces, un nuevo periodo de silencio coincidiendo con los cuatro años de vigencia del convenio en discordia firmado el 6 de octubre de 2004. En 2008, un nuevo convenio, de cuatro años de duración, se firmó sin ningún conflicto significativo.

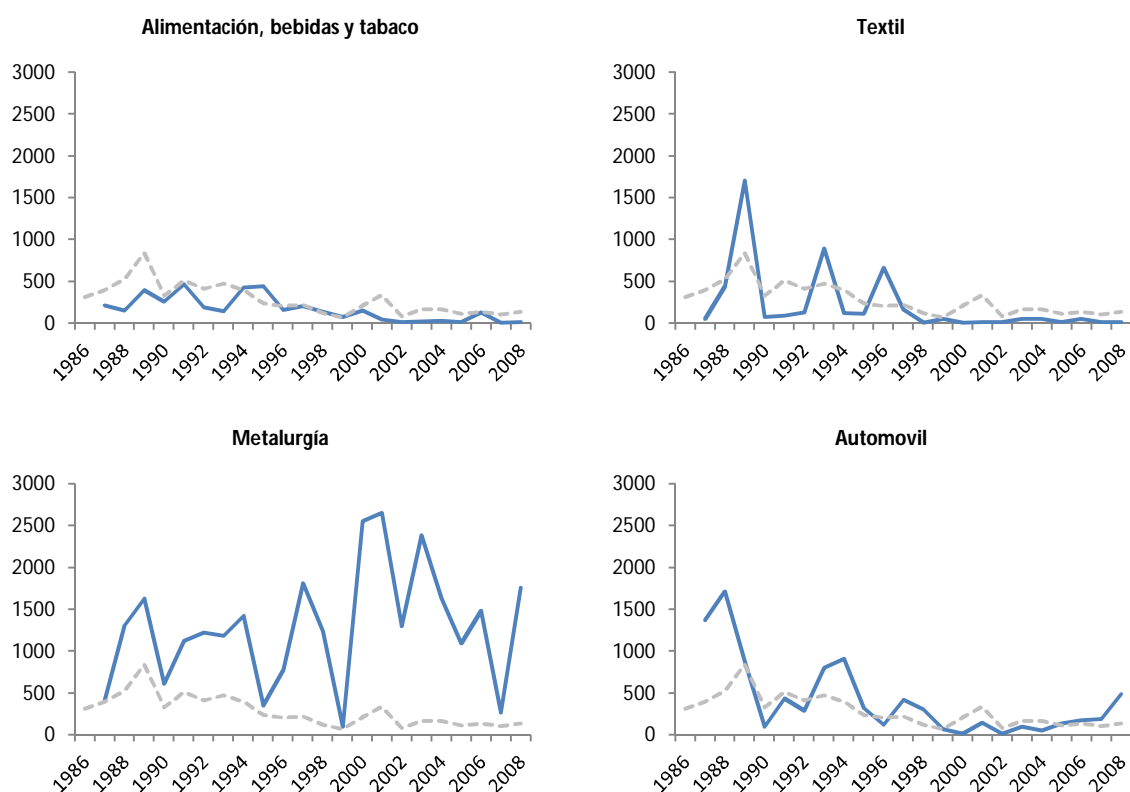
En las industrias extractivas la pauta ha venido marcada por la aureola casi mítica de los mineros. Hasta el cambio de siglo los registros de huelgas han estado acompasados con las negociaciones de los planes de futuro y convenios colectivos de la principal empresa hullera del país: la empresa pública HUNOSA (1987-1990, 1991-1993 y 1994-1997, 1998-2001). En el último año, 1998, el aumento de la actividad huelguística vino marcado por la renegociación del Plan de Empresa (enmarcado en el Plan Nacional de la Minería del carbón y Plan del Desarrollo Alternativo de las Cuencas Mineras 1998-2005) en virtud de un informe de Bruselas (Mato *et al.*, 2007). Con el cambio de siglo se registra un descenso acusado de los niveles de conflictividad, que se reflejó en la negociación del Plan de la Minería 2006-2012 que transcurrió sin ninguna incidencia reseñable. La evolución de la actividad huelguística ha seguido, por tanto, la misma trayectoria que el empleo y la producción en el sector: en 1987 la plantilla de HUNOSA era de 20.470 trabajadores y la producción ascendía a 3 millones de toneladas; en 2005 tenía 3.420 trabajadores y una producción de 0,9 millones de toneladas de carbón.

La evolución de la actividad huelguística en el conglomerado de industrias manufactureras muestra una pauta progresiva de descenso que no se da en el resto de actividades. Así, tras marcar el valor máximo en el año 1989 en plena reconversión industrial, el nivel de conflictividad desciende de forma casi continuada hasta 1999. En el bienio 2000-01 se produce un repunte —atribuible principalmente a la metalurgia— y desde entonces parece que se mantiene en un punto de aparente equilibrio, oscilando en un intervalo de entre 110

y 170 jornadas no trabajadas por asalariado y año. Aunque bajo este epígrafe se engloban hasta diecinueve ramas de actividad distintas, son cuatro las destacan por encima del resto al acumular la mitad de las jornadas no trabajadas durante el periodo 1986-2008, estas son: metalurgia (26,5%), fabricación de automóviles (9,6%), alimentación bebidas y tabaco (7,4%) y textil (7,2%). Por lo tanto, la evolución de la actividad huelguística en estas ramas marca en gran medida la evolución a nivel agregado de las industrias manufactureras.

En el Gráfico 27 se compara la evolución de las jornadas no trabajadas por cada mil asalariados de cada una de estas ramas con el registro de las industrias manufactureras en conjunto (línea discontinua).

**Gráfico 27. Evolución del volumen de huelgas en algunas ramas de la industria manufacturera**



NOTA:

La línea discontinua corresponde al conjunto de industrias manufactureras.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

De este modo, se aprecia que tanto la evolución de los niveles de conflictividad de las industrias alimentación, bebidas y tabaco, textil, y producción de automóviles, siguen en

términos generales una pauta similar al conjunto de industrias manufactureras, en cada caso con alguna peculiaridad. Sin embargo, la metalurgia marca una pauta de amplios dientes de sierra con repuntes cada 2-3 años, atribuibles a la negociación de los distintos convenios provinciales, marcando unos niveles de conflictividad en los puntos álgidos incluso más elevados en lo que va de década que en los años anteriores. Como resultado, el promedio anual de jornadas no trabajadas cada mil asalariados durante el periodo 1986-2008 (1.288) es 4,5 veces superior al del conjunto de industrias manufactureras; promedio que mantiene durante el periodo más reciente. Por lo tanto, la disminución acusada de los niveles de conflictividad del conglomerado de industrias manufactureras viene determinado por el comportamiento del resto de ramas que la componen, que compensan los niveles de conflictividad más elevados y mantenidos en el tiempo de la metalurgia, actividad que ha ocupado, en promedio, al 7,1% de los asalariados mientras que ha registrado el 26,5% de las jornadas no trabajadas.

En la evolución de la actividad huelguística en el sector de la construcción se aprecian cinco anualidades extraordinariamente conflictivas (1987, 1988, 1991, 1997 y 2000) que hacen que el nivel promedio del periodo 1986-2008 sea elevado, destacando por encima de resto el año 1988 con un registro de 2,5 jornadas por asalariado. En ese año, entre otros conflictos la negociación del convenio colectivo sectorial de la provincia de Barcelona dio lugar a una huelga de 18 días de duración que puso en peligro el cumplimiento de los plazos de finalización del estadio olímpico de Montjuic que acogería la copa del mundo de atletismo de 1989. Esto llevó al departamento de Trabajo de la Generalitat a tomar una decisión excepcional, como la de poner fin a la huelga mediante un laudo arbitral de obligado cumplimiento<sup>79</sup> emitido el 8 de septiembre y que contemplaba un incremento salarial de un 6% para 1988 y para 1989 una subida de 1,75 puntos por encima del IPC. El repunte más reciente, en el año 2000, fue consecuencia de una huelga a nivel nacional de 48 horas de duración convocada para reivindicar mayor seguridad en el sector tras la muerte de 290 obreros durante el año previo. La participación, según el informe de resultados de la EHCP, fue de 683 mil trabajadores y se dejaron de trabajar 1,4 millones de

---

<sup>79</sup> Procedimiento regulado por el artículo 10.1 del Real Decreto-Ley 17/1997, Relaciones de Trabajo. Para mayor detalle sobre el procedimiento legal y su limitada aplicación, véase Vega López (2003).

jornadas. Desde entonces, los niveles de conflictividad del sector se han mantenido en niveles muy bajos con leves repuntes por la negociación de convenios provinciales o en protesta por la alta siniestralidad del sector. El periodo 2002-2008 supone el periodo de «relativa» paz social más prolongado de las últimas dos décadas.

Respecto al comercio, el sector con los niveles más bajos de actividad huelguística durante el periodo de análisis si exceptuamos las actividades de los hogares, tan solo cabe destacar un conflicto de dimensiones relevantes. El acontecido en el año 2000 en el comercio al por menor en protesta por la medida aprobada por el Ejecutivo de liberalización de los horarios comerciales, con un total de 572 mil trabajadores participantes (el 60,1% de los asalariados del sector) y 483 mil jornadas no trabajadas.

En la hostelería, de igual modo, únicamente se registran dos anualidades especialmente conflictivas, 1988 y 1992. En el año 1992 la principal huelga acontecida estuvo motivada por la pretensión de los sindicatos, UGT y CCOO, de negociar un convenio marco de ámbito nacional para sustituir la ordenanza laboral vigente que databa de 1944 (las fechas elegidas fueron las festividades del Jueves y Viernes Santo). Según los sindicatos la convocatoria fue seguida por el 85% de los trabajadores convocados. Según los registros de la EHCP, durante 1992, 106 mil trabajadores de los 340 mil convocados (el 31,3%) secundaron las 49 huelgas acontecidas en sector, lo que se supuso 218 mil jornadas no trabajadas. Las huelgas que tuvieron lugar en el 1998 (27) habían tenido una menor repercusión (29 mil participantes y 96 mil jornadas no trabajadas). Desde 1995 los niveles de conflictividad del sector son prácticamente nulos.

La intermediación financiera, tras las movilizaciones habidas a finales de los ochenta e inicios de los noventa (1987, 1990 y, en menor medida, 1992) es, asimismo, una actividad libre de huelgas en la práctica con un promedio anual de 1,7 jornadas no trabajadas cada 1000 asalariados, lo que equivale a una jornada cada 572 trabajadores y año.

En cuanto al transporte, se pueden identificar claramente dos ciclos de actividad huelguística simétricos de unos siete-ocho años de duración. Considerando los puntos álgidos como el inicio del ciclo huelguístico, el primero da comienzo en 1989 y finaliza en 1996, donde alcanza su nivel más bajo tras un descenso acusado con leves perturbaciones

en los años 1992 y 1994. El segundo ciclo se inicia en 1997 con un nivel de conflictividad de un orden de magnitud similar al de 1989 y marca su mínimo en 2004 —en el que se estabiliza hasta 2007— tras un descenso acusado con leves repuntes en los años 2000 y 2002. En 2008 se registra un nuevo repunte aunque de menor dimensión que los anteriores que, a expensas de lo que suceda en 2009, puede marcar el inicio de un nuevo ciclo.

En la Administración pública la actividad huelguística se caracteriza por una pauta discontinua pero regular durante la parte central del periodo: un repunte cada cuatro años ocasionado por la congelación de los salarios prevista en los correspondientes Presupuesto Generales del Estado para el año siguiente. La primera, bajo el gobierno socialista de Felipe González, dio lugar a dos jornadas de huelga (14 y 15 de diciembre 1992) tras las que el gobierno retiró su propuesta de un incremento del 3,5% sin cláusula de revisión e impuso la congelación salarial. Las dos siguientes, por el mismo motivo, bajo el gobierno del PP, una en cada mandato: el 11 de diciembre de 1996 y el 14 de diciembre de 2000. Desde entonces no ha acontecido ninguna gran huelga en el sector a nivel nacional. No obstante, en 2008 registra un pequeño repunte cuyo conflicto más destacado, por inusual, fue la convocatoria de huelga indefinida en la Administración de justicia no transferida, en protesta por la diferencia salarial entre sus trabajadores y los funcionarios de las comunidades autónomas con competencias en esta materia. La huelga afectó conjuntamente a unos 9.500 trabajadores de las siete comunidades que no tenían transferidas las competencias (Castilla y León, Castilla La Mancha, Extremadura, Murcia, La Rioja, Baleares y Asturias), a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y a los órganos centrales con sede en Madrid. El conflicto se prolongó durante ocho semanas (del 4 de febrero al 7 de abril), concluyendo con un acuerdo entre el Ministro de Justicia y los sindicatos CCOO, CSI-CSIF, STAJ y UGT que contemplaba un incremento salarial de 160 euros para 2008 y de 190 a partir de abril de 2009.

En educación el elevado nivel de conflictividad durante el periodo 1986-2008 se debe a una única anualidad extraordinariamente conflictiva, 1988, en la que los 310 mil participantes (62,3% de los convocados) dejaron de trabajar durante 2,7 millones de jornadas (5,4 jornadas por asalariado). Registro no igualado desde entonces, en términos



absolutos, por ninguna rama de actividad<sup>80</sup>. La principal huelga en 1988 fue la convocada a nivel nacional en la enseñanza pública no universitaria por los sindicatos más representativos (ANPE, CCOO, FETE-UGT, CSIF y UCSTE) ante el fracaso de las negociaciones con el Ministerio de Educación sobre aspectos de la homologación con los demás funcionarios, particularmente en términos retributivos. La huelga se inició el 9 de marzo y continuó en días alternos hasta finalizar el mes de abril, convirtiéndose en indefinida en mayo. Finalmente, fue desconvocada el 3 de junio por el comité nacional de huelga tras ser ratificada por las asambleas de profesores, reanudándose las negociaciones con el Ministerio. El resto de anualidades los niveles de conflictividad han sido muy bajos.

En las actividades sanitarias y servicios sociales ha sucedido algo similar a lo ocurrido en la educación. Si en la educación una única anualidad (1988) concentra más de la mitad (59,5%) de las jornadas no trabajadas de todo el periodo, en las Actividades sanitarias y servicios sociales el año 1987 aglutina la tercera parte (32,9%). Así, durante los meses de marzo y abril de 1987 acontecieron una serie de huelgas tanto de los médicos de hospitales como de los ambulatorios de la Seguridad Social convocadas por la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos (CESM) y la Coordinadora de Médicos de Hospitales (CMH). El 4 mayo se inicia una huelga indefinida convocada por la CMH con el objetivo oficial de protestar ante el progresivo deterioro de la asistencia al paciente, conflicto que se prolongó hasta el 20 de junio, retomándose las negociaciones el 29 de junio con el Ministerio sobre el Estatuto-Marco y el decreto de Hospitales. El mayor conflicto de la historia reciente en la sanidad española se resume, según los registros de la EHCP, en 248 mil participantes (22,7% de los convocados) y 774 mil jornadas no trabajadas (1,8 jornadas por asalariado).

Desde entonces, el nivel de conflictividad ha oscilado en torno a un promedio de 150 jornadas no trabajadas por cada mil asalariados hasta mediados los noventa y poco más de 50 desde entonces. Esta evolución se puede asociar, al menos en parte, al proceso de transferencia de las competencias en materia sanitaria a las Comunidades Autónomas, que

---

<sup>80</sup> El registro más próximo son las 2,0 millones de jornadas del sector de la construcción (2,5 por asalariado), registrado precisamente en ese mismo año. En relación al número de asalariados, tan solo es superado por las industrias extractivas en los años 1991 y 1992 (5,8 y 9,0 jornadas por asalariado, respectivamente) durante el periodo más duro del ajuste de la minería.

al igual que en la educación, ha supuesto una fragmentación de las condiciones de trabajo haciendo prácticamente imposible la acción coordinada de los trabajadores del sector a nivel nacional. Por otra parte, la mayor cercanía a los gestores puede haber supuesto una mejora en las relaciones entre trabajadores y empleador (administración), facilitando la salida negociada a los eventuales conflictos que puedan acontecer. No obstante, la descentralización genera a su vez un problema, en la medida en que los profesionales de las distintas regiones aspirarán a equipararse a aquellos con mejores condiciones laborales, lo que puede generar conflictos.

Por último, la sección saneamientos y servicios personales muestran una evolución similar a la comentada en otras actividades, cuatro anualidades excepcionalmente conflictivas a finales de los ochenta y principios de los noventa y desde entonces un largo silencio. Las huelgas de mayor calado han sido protagonizadas por las actividades de saneamiento público, principalmente limpieza y recogida de residuos, mientras que los conflictos en los servicios personales han sido testimoniales. En 1992, la anualidad con mayores niveles de conflictividad, acontecieron una serie de huelgas en el sector de la limpieza de edificios y locales. Especialmente relevante fue la llevada a cabo en la Comunidad de Madrid, motivada por la negociación del convenio colectivo que fue especialmente visible en el aeropuerto de Barajas y en el Metro, donde no se cumplieron los servicios mínimos. El conflicto se prolongó durante los meses de marzo y abril, llegando a su fin el 15 de abril mediante un laudo de obligado cumplimiento emitido por la Comunidad, que fijó una subida salarial del 9,5% (6.600 pesetas): término intermedio entre la exigencia de los sindicatos (11,5%) y la ofrecida por los empresarios (7,5%). Asimismo, en Granada la huelga de limpieza de edificios públicos se prolongó durante veintidós días en el mes de abril afectando principalmente a los hospitales.

## **5.2 Diferencias regional de la actividad huelguística**

A pesar de que los trabajos sobre la actividad huelguística a nivel nacional son sin ningún lugar a dudas los más numerosos, existe también una larga tradición —aunque menos notable debido a la falta de datos hasta fechas más recientes— en el análisis de las diferencias regionales, sobre todo en el Reino Unido. Además de tratar identificar los

determinantes en estas diferencias, los estudios sobre las variaciones regionales de la actividad huelguística han estado preocupados por la potencial influencia de un clima tenso en las relaciones laborales locales en las decisiones de inversión de las empresas.

En uno de los trabajos pioneros, Bevan (1880) atribuye la posición de Escocia a la cabeza de los registros de huelgas que él mismo había elaborado principalmente a la minería del carbón. Asimismo, un siglo más tarde Jackson (1988) atribuye parte de la reducción de la diferencia en los niveles de conflictividad entre Escocia y Reino Unido a los cambios ocurridos en la estructura industrial. De igual forma, Daly y Atkinson (1940) encontraron que la frecuencia de las huelgas era mucho mayor en las viejas zonas industriales de Reino Unido que en el resto de regiones. Así, la proximidad a cuencas mineras estaba asociada a un incremento de la actividad huelguística. No obstante, trabajos como los de Smith *et al.* (1978), Creigh (1979) y Bean y Stoney (1986) —todos ellos referidos del mismo modo al Reino Unido— señalan que estos resultados no implican que todas las actividades de una región con altos niveles de actividad huelguística sean igual de propensas a la huelga. Lo que realmente ocurre es que los niveles elevados de conflictividad se concentran en determinadas industrias (astilleros, puertos, industria del automóvil) y dentro de ellas en un número reducido de establecimientos, no extendiéndose este comportamiento a otras industrias del área.

Knowles (1952) en su análisis de las principales huelgas en Reino Unido durante el periodo 1911-47 encuentra importantes diferencias regionales. El autor concluye que la influencia regional en las huelgas era mucho menor que la de la estructura industrial. Así, para Knowles muchas de las variaciones regionales en la actividad huelguística son debidas, en gran medida, a causas industriales (de estructura industrial) «disfrazadas». Por ejemplo, la estructura productiva desequilibrada de algunas regiones de Reino Unido hacía que las crisis económicas fueran más agudas, lo que influía a su vez en la intensidad de los conflictos.

Sholl (1980) —citado en Black (1987: 17)— vincula la distinta incidencia de las huelgas al tamaño de la región. Así, el autor menciona entre las razones por las que las relaciones entre sindicatos y empleadores eran más armoniosas en Irlanda del Norte que en Gran Bretaña el hecho de que la región fuese pequeña, lo que hacía más probable que las autoridades gubernativas, los representantes de los sindicatos y los empleadores se

conociesen bien entre ellos, facilitando encuentros frecuentes y abriendo la puerta a la búsqueda de soluciones de compromiso.

Otro grupo de trabajos se centran en la importancia de las condiciones macroeconómicas como variables explicativas más importantes de las diferencias regionales. De este modo, en el caso británico, Bean y Peel (1976) con datos sobre jornadas no trabajadas por regiones del año 1972 encuentran que la tasa de desempleo regional y la tasa de actividad de las mujeres eran determinantes importantes de las pautas de conflictividad regionales. Los autores argumentan que cuanto mayores sean los ingresos conseguidos por otros miembros de la familia, aumentado por tanto los ingresos totales de la unidad familiar, menor será el coste relativo de uno de sus miembros de renunciar a su salario por participar en una huelga. Por lo tanto, según los autores, a mayor tasa de actividad femenina en una región mayor será el número de jornadas no trabajadas debido a huelgas. Clifton y Creigh (1977) para el periodo 1968-1973 encuentran también, entre otros resultados, una relación positiva entre la tasa de actividad femenina y, en este caso, la frecuencia de las huelgas y, además, una relación negativa entre las jornadas no trabajadas cada mil empleados y el porcentaje de mano de obra femenina. Los autores concluyen que las considerables diferencias regionales existentes en Gran Bretaña no se debían totalmente a las diferencias en la estructura industrial entre áreas, en la medida en que las diferencias persisten incluso después de ajustar esos efectos. Las diferencias en el entorno económico entre regiones ayudan a explicar la distinta incidencia de la actividad huelguística pero una parte sustancial de estas diferencias queda sin explicar. Clifton y Creigh señalan que estas diferencias inexplicadas se pueden atribuir a «actitudes de militancia» regionales. No obstante, quizás simplemente reflejen la insuficiencia de las variables económicas utilizadas o puede que un rango más amplio de factores socio-culturales no incluidos en el estudio sean los responsables.

Fuera de la experiencia británica, Ellis (1992) analiza los determinantes de las diferencias regionales en la actividad huelguística en Estados Unidos durante el periodo 1971-1977. Para ello utiliza como índice el número de huelgas dividido por el número de establecimientos de cada industria en cada región y año, encontrando que la estructura industrial explica casi el 85% de las diferencias regionales, lo que implica que las diferencias regionales «son principalmente producto de variaciones en la estructura industrial más que de las específicas actitudes de militancia estatales en el contexto estadounidense» (Ibíd.: 57).

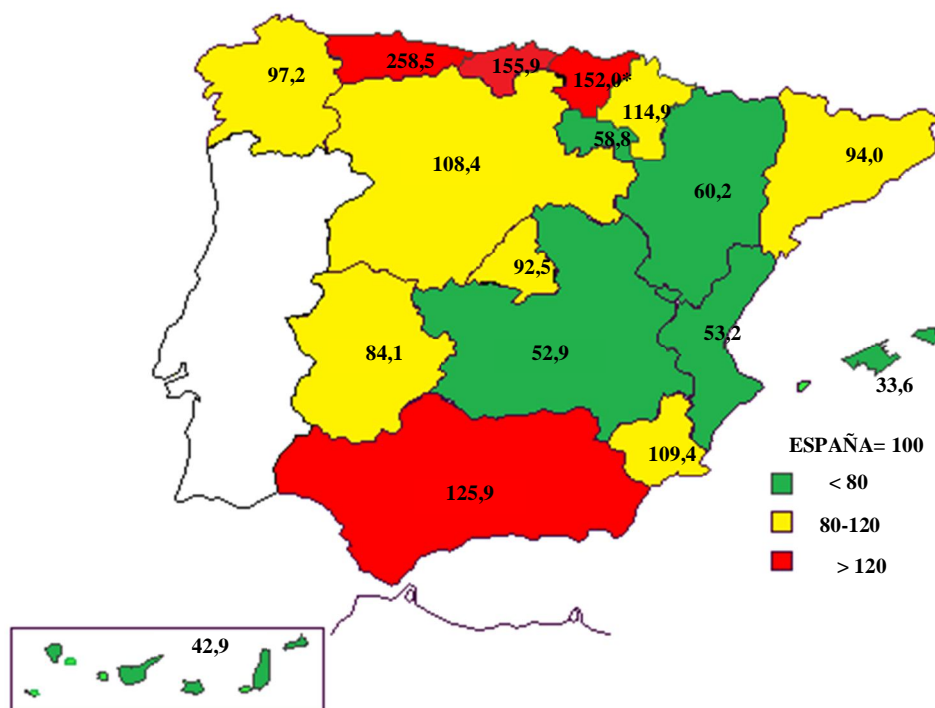
Para el caso francés, Shorter y Tilly (1985) encuentran que la mayoría de las huelgas ocurrían dentro de un número reducido de departamentos, precisamente, en aquéllos que concentraban un mayor número de trabajadores industriales y plantas manufactureras. En su análisis Shorter y Tilly se preguntan si la variación observada en los conflictos por regiones se debía únicamente a diferencias en la composición industrial de cada región. Los autores llegan a la conclusión de que hasta cierto punto así era, pero no en su totalidad. El planteamiento de Shorter y Tilly es el siguiente: si el principal determinante de la actividad huelguística fuera las características de un cierto tipo de industria, cabría esperar que todos los trabajadores en esa industria, independientemente de su ubicación geográfica, tuvieran una alta propensión a la huelga. Por el contrario, si el principal determinante de la actividad huelguística fuera las mentalidades o tradiciones de una región, sería de esperar que todas las ramas de actividad de una región con un alto nivel de conflictividad experimentaran ese mismo nivel, independientemente del tipo de industria. Si influyeran tanto la estructura productiva como la región, pero de forma independiente, cabría esperar encontrar aproximadamente la misma ordenación de regiones dentro de cada rama de actividad y la misma ordenación de industrias dentro de cada región. Si, finalmente, la región y la rama de actividad influyen de forma interrelacionada, entonces lo que deberíamos encontrar serían algunas combinaciones de los dos elementos que produjeran una disminución o un aumento de la actividad huelguística mucho más elevados de lo que sus efectos medios aislados nos llevarían a predecir (Shorter y Tilly, 1985: 369). Los autores llegan a la conclusión de que las características propias de la región, la estructura industrial y la interacción entre ambas afectan en su conjunto en la propensión a la huelga.

Por último, Franzosi (1995) pone en liza las diferencias en las subculturas políticas, que en el caso italiano están marcadas geográficamente. Así, en el periodo de posguerra, las áreas del noreste (Véneto y algunas provincias de Lombardía, como Bérgamo y Brescia) votaban principalmente al partido democristiano. Las áreas del centro (Emilia-Romaña, Umbría y Toscana) daban su voto mayoritariamente al partido comunista. Estas dos áreas con distintas tradiciones políticas han sido llamadas «área Blanca» y «área Roja». El autor señala que el control por parte del Partido Comunista de la maquinaria política y de las instituciones locales, y la presencia de una subcultura política favorable proveía a los trabajadores de las regiones Rojas con recursos organizativos que podían ser utilizados para obtener ventaja en el mercado de trabajo.

### a) Análisis regional de las huelgas en España

En primer lugar, en el Mapa 1 se reproducen los niveles relativos de actividad huelguística de cada Comunidad Autónoma tomando como referencia el registro nacional. De esta forma, se aprecia que las diferencias en la actividad huelguística entre regiones son evidentes.

**Mapa 1. Diferencias regionales en los niveles de conflictividad (jornadas no trabajadas cada mil asalariados), promedio 1986-2008 (España=100)**



NOTA:

\*País Vasco promedio 1990-2008

FUENTE: Elaboración propia a partir de Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MTIN) y Encuesta de Población Activa (INE).

Trabajos previos sobre la actividad huelguística en España ya habían dejado constancia de la existencia de importantes diferencias regionales en la incidencia de las huelgas. Así, Marco (2000: 217) atribuye las diferencias en el número de huelgas por comunidades autónomas a razones de tipo económico y sindical, lo cual explicaría que Asturias, región «donde los sindicatos tienen una tradición importante y existe una importante concentración de empresas, muchas de ellas públicas, con graves problemas económicos e

inmersas en largos procesos de reconversión se situó en segundo lugar en cuanto al número de huelgas, a pesar de ser una comunidad uniprovincial». En el caso de Madrid y Cataluña la autora atribuye la gran cantidad de conflictos a la fuerte concentración de servicios, en particular de servicios públicos, y la existencia de zonas urbanas de gran tradición industrial y sindical. Rigby y Marco (2001: 293-294), en su estudio comparado a nivel europeo, señalan como uno de los elementos responsables de la elevada conflictividad de España la concurrencia de huelgas generales de ámbito local que se vinculan a la «fuerte identidad nacional» de regiones como el País Vasco, Galicia, Cataluña y Asturias y a «un deseo de resistir a la influencia de Madrid». Mato *et al.* (2007) vinculan los distintos niveles de conflictividad con la estructura productiva regional, el «efecto industria». Por último, García Calavia (2008a) señala que la actividad huelguística en España se localiza mayoritariamente en las comunidades de Andalucía, País Vasco, Cataluña, Madrid y Asturias, zonas que experimentaron un importante desarrollo económico en los sesenta y en las que los sindicatos de ámbito nacional y autonómico concentran buena parte de sus efectivos y su actividad. Por lo tanto, en última instancia, aunque el autor no lo señala expresamente, está relacionado asimismo con la estructura productiva.

En resumen, cabe plantearse la posibilidad de que las diferencias regionales en el volumen de huelgas reflejen simplemente la distinta composición del tejido productivo, el conocido como «efecto industria». Este efecto explicaría que regiones con una dilatada tradición industrial como Asturias y País Vasco encabezan la clasificación de regiones con mayor volumen de huelgas, y en el extremo opuesto se sitúen Canarias y Baleares con una clara orientación al turismo, actividad que, como se ha visto en el apartado anterior, registra una escasa actividad huelguística. En caso de existir un «efecto industria puro»: un nivel de conflictividad homogéneo en cada actividad indistintamente de la región en la que se ubica, no tendría sentido realizar un análisis regional en la medida que con el análisis sectorial realizado en el apartado anterior se podría pronosticar el nivel de conflictividad de cada región así como su evolución tomando en consideración la estructura sectorial. En el supuesto contrario, se podría dar un «efecto regional puro» ya sea por razones históricas (subculturas, tradiciones y costumbres de los trabajadores) o por el entorno económico. Es decir, un nivel de conflictividad regional homogéneo en todas las ramas de actividad. No obstante, la opción más factible es que, como mostraron Shorter y Tilly (1985) para el caso

francés, características propias de la región, más allá de su estructura productiva, influyan en estas diferencias junto al «efecto industria». De esta forma, cada actividad registraría distintos niveles de conflictividad en cada región y las distintas ramas que conforman el tejido productivo regional mostrarían distintos registros de actividad huelguística. Si, realmente, la región y la rama de actividad influyen de modo interrelacionado, se darían unas combinaciones que producirían una disminución o un aumento de la actividad huelguística sustancialmente mayor de lo que los efectos regional e industrial de forma aislada cabría esperar.

Para comprobar cuál de las anteriores opciones se da, en la Tabla 31 se muestra por columnas el volumen de huelgas de cada rama de actividad en las distintas regiones y por filas el volumen de huelgas regionales en cada rama<sup>81</sup>.

Una tabla tan confuso resulta muy complicado de comprender. No obstante, sin entrar en mayor detalle, se pueden detectar ciertas regularidades. Obviamente, existen regiones con poca actividad huelguística, en términos generales, y regiones con mucha, independientemente del tipo de industria (efecto región). De igual modo, algunas actividades registran con carácter general poca actividad huelguística cualquiera que sea la región (comercio y hostelería, crédito y seguro, y otros servicios destinados a la venta). El caso opuesto se da en las actividades energéticas<sup>82</sup> y la construcción que registran, con carácter general, altos niveles de huelgas allí donde están instaladas (efecto industria). Sin embargo, no existe ni un «efecto región» ni un «efecto industria» uniforme que se pueda aislar. Esto es, las distintas actividades registran distintos niveles de conflictividad en función de la región y, asimismo, el nivel de conflictividad no es homogéneo en todo el tejido productivo regional.

---

<sup>81</sup> Los niveles promedio por regiones no coinciden con los mostrados en el mapa inicial por el distinto periodo temporal y la utilización de una serie de asalariados distinta. Se utiliza la serie de asalariados proporcionada por la Contabilidad Regional de España al no publicar la EPA el número de asalariados por rama de actividad y comunidad autónoma para el periodo completo de análisis. Este mismo hecho explica el distinto nivel de desagregación sectorial respecto al apartado anterior.

<sup>82</sup> En el caso particular de los productos energéticos, la gran dispersión de registros viene determinada principalmente por el nivel de agregación de actividades. Así, los registros de Asturias y Castilla León derivan de la minería del carbón, mientras que en otras regiones predomina la producción eléctrica (Navarra) o el refinado (Madrid).



Tabla 31. Jornadas no trabajadas por cada mil asalariados por región y rama de actividad, promedio 1986-2007

	Agrario	Productos energéticos	Metalurgia y productos metálicos,	Minerales y productos no metálicos	Industria química	Material de transporte	Alimentos, bebidas y tabaco	Textil, cuero, calzado	Papel e impresión	Industrias diversas	Construcción	Comercio y hostelería	Transportes	Crédito y seguro	Otros servicios no destinados a la venta(*)	Servicios no destinados a la venta (**)	TOTAL (***)
Andalucía	1167	438	740	109	298	303	201	85	130	394	688	83	307	171	40	186	<b>295</b>
Aragón	4	85	197	47	101	338	54	86	165	161	141	12	473	51	39	114	<b>122</b>
Asturias	436	3218	970	200	202	460	127	620	280	48	98	38	685	94	61	179	<b>524</b>
Baleares	-	16	133	-	2	-	-	-	-	7	177	35	186	22	36	112	<b>72</b>
Canarias	172	12	88	4	82	266	55	1517	19	1	98	33	329	16	34	78	<b>85</b>
Cantabria	421	83	870	5	293	495	96	458	126	2023	422	29	408	84	95	262	<b>340</b>
Cast. Mancha	47	113	256	68	79	130	41	91	60	44	106	12	292	15	65	129	<b>94</b>
Cast. León	23	2807	507	39	302	196	59	150	214	164	124	49	265	12	28	164	<b>217</b>
Cataluña	163	200	402	41	108	406	46	274	252	56	785	13	431	39	40	253	<b>227</b>
C. Valenciana	70	116	284	49	54	330	94	91	206	182	117	18	342	38	25	120	<b>110</b>
Extremadura	237	234	310	111	486	3	58	263	69	99	304	126	239	59	48	192	<b>181</b>
Galicia	70	408	694	288	157	449	126	96	100	259	257	90	564	7	41	120	<b>189</b>
Madrid	2	536	361	330	62	553	152	292	314	206	310	121	348	43	72	252	<b>216</b>
Murcia	525	331	345	11	201	589	999	149	403	996	55	18	173	56	36	158	<b>261</b>
Navarra	14	3163	370	137	229	488	183	292	897	521	69	23	362	50	104	120	<b>227</b>
País Vasco <sup>1</sup>	37	569	405	476	412	262	205	418	265	172	476	20	671	50	32	115	<b>220</b>
Rioja (La)	-	1	139	121	44	4	243	43	164	42	206	18	195	39	8	131	<b>100</b>
<b>ESPAÑA</b>	<b>458</b>	<b>1070</b>	<b>456</b>	<b>120</b>	<b>154</b>	<b>402</b>	<b>169</b>	<b>189</b>	<b>280</b>	<b>211</b>	<b>416</b>	<b>43</b>	<b>458</b>	<b>84</b>	<b>20</b>	<b>189</b>	<b>221</b>

NOTAS: <sup>1</sup>País Vasco promedio 1990-2007.

(\*) Actividades inmobiliarias, servicios empresariales y personales.

(\*\*) Servicios de Administración general, servicios de enseñanza e investigación, servicios de sanidad, servicio doméstico y otros servicios no destinados a la venta.

(\*\*\*) Excluidos los registros de las huelgas generales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN) y *Contabilidad Regional de España* (INE).

En términos generales se aprecia un alto nivel de interacción entre ambos efectos: registros que se desvían sustancialmente de los promedios regional y sectorial. Por ejemplo, las actividades agrarias, la metalurgia y la construcción en Andalucía; la metalurgia y el transporte en Asturias; el transporte en País Vasco; alimentación, bebidas y tabaco, en Murcia; industrias diversas —en concreto, madera y corcho— y la metalurgia en Cantabria; industria química en Extremadura y el País Vasco; y papel e impresión en Navarra. No obstante, también se registran algunas inconsistencias, como, por señalar el caso más llamativo, en el caso de la construcción en Asturias: un sector sector «conflictivo» (un volumen de huelgas promedio que casi dobla el del conjunto del tejido productivo a nivel nacional) en una región «conflictiva» (su nivel de conflictividad que dobla holgadamente el nacional) que registra un bajo volumen de huelgas (la cuarta parte del promedio nacional del sector y la quinta parte del promedio regional)<sup>83</sup>.

En definitiva, la estructura industrial («efecto industria»), las características propias de cada región («efecto región») y la interacción entre ambas, afectan en conjunto al volumen de huelgas en cada región. Aunque se dan ciertas combinaciones peculiares que se desvían de esta regla general.

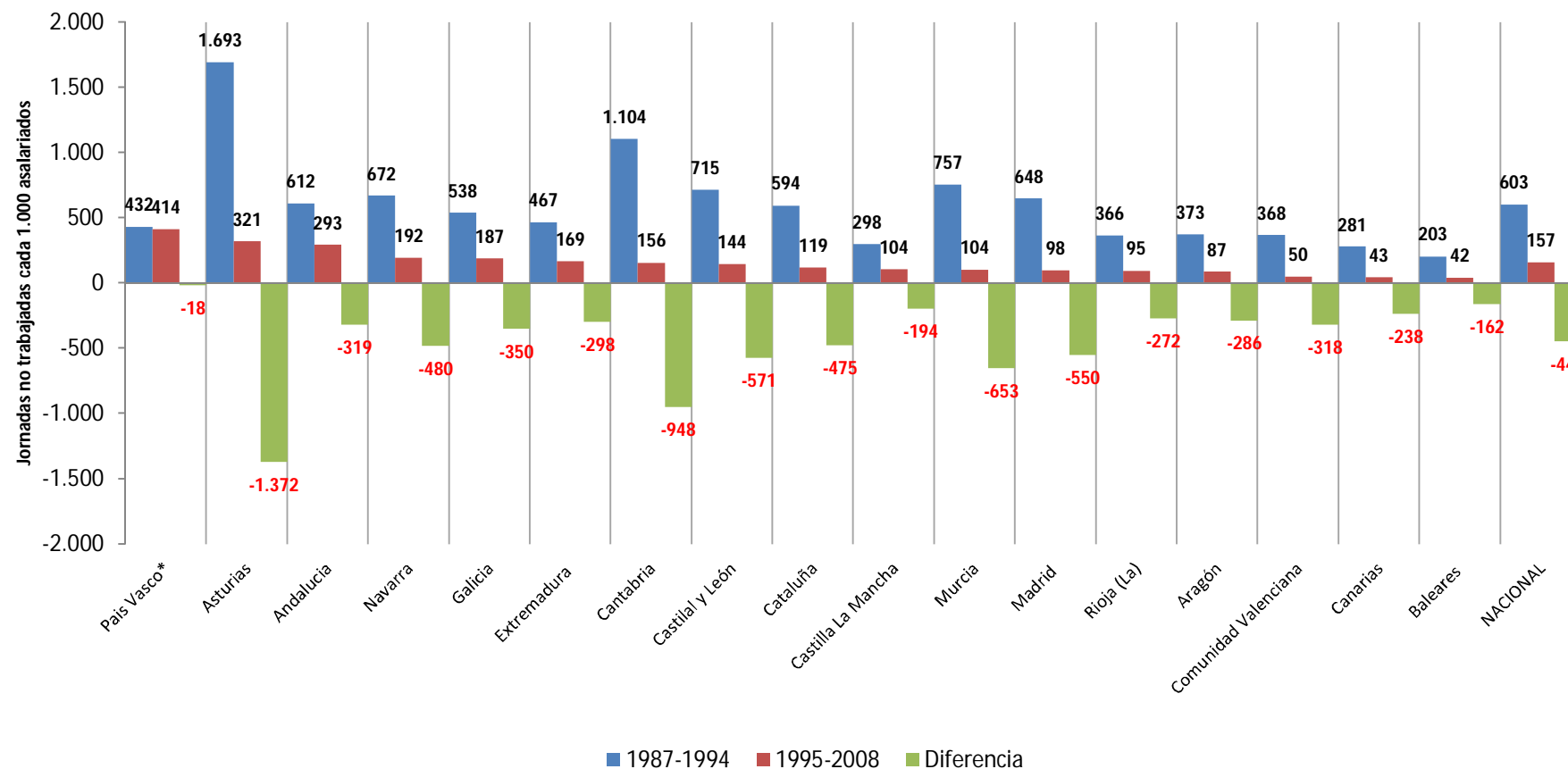
A continuación, se analiza la evolución de los niveles de actividad huelguística regionales siguiendo para ello el esquema empleado en el apartado anterior: en primer lugar, se comparan los registros de las dos etapas (1987-1994 y 1995-2008) en que se ha dividido el periodo de análisis en el capítulo anterior y, posteriormente, se desarrolla un breve análisis longitudinal.

En el Gráfico 28 se reproduce la comparación entre etapas. En él se aprecia un descenso generalizado del volumen de huelgas —con la única excepción del País Vasco que mantiene un promedio similar al de la primera etapa— lo que ha propiciado que a nivel nacional el volumen de huelgas haya descendido en tres cuartas partes (-74,0%).

---

<sup>83</sup> Mato *et al.* (2007) en su trabajo sobre la evolución de la conflictividad laboral en España, con especial referencia a Asturias, presentan el sector de la construcción como la cara de la actividad huelguística en Asturias —la cruz es la minería— al registrar un nivel de conflictividad muy reducido en comparación al promedio nacional. Los autores vinculan esta peculiaridad a la labor de la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias, creada en 1998.

Gráfico 28. Comparación del volumen de huelgas por comunidades autónomas, 1987-1994 y 1995-2008



## NOTAS:

Ordenación: de izquierda a derecha en orden descendente del volumen promedio de huelgas del periodo 1995-2008.

\*País Vasco, promedio 1990-1994.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

Tras el País Vasco, Andalucía ha sido la comunidad autónoma que ha registrado un menor descenso de la actividad huelguística (-52,1%). El volumen de huelgas ha descendido alrededor de dos terceras partes en Extremadura (-63,8%), Galicia (-65,2%) y Castilla La Mancha (-65,2%). En Navarra (-71,5%) y La Rioja (-74,2%) la variación del volumen de huelgas entre ambas etapas ha sido similar al nacional. Por algo por encima del promedio nacional se sitúan Aragón (-76,5%), Baleares (-79,5%), Castilla y León (-79,9%) y Cataluña (-79,9%). Finalmente, el resto de comunidades han experimentado una disminución superior el 80%: Asturias (-81,1%), Canarias (-84,7%), Madrid (-84,5%), Cantabria (-85,9%), Murcia (-86,3%) y Comunidad Valenciana (-86,5%).

Cabe destacar, por lo tanto, que no se aprecia ninguna pauta que relacione los niveles de origen y la reducción acontecida; así, los mayores descensos se han dado tanto en regiones que partían de niveles elevados (Asturias, Cantabria y Murcia) como reducidos (Canarias, Comunidad Valenciana).

Respecto a la evolución longitudinal en el Gráfico 29 se compara la evolución del volumen de huelgas en cada comunidad con la registrada nivel nacional (línea punteada).

De este modo, se aprecia que la evolución de las huelgas a nivel regional está determinada en parte por la repercusión de las huelgas de ámbito nacional, ya sean generales (1988, 1992, 1994 y 2002) o sectoriales (en 2000, las tres huelgas sectoriales en comercio, Administración pública y transporte). En cambio, el repunte más reciente debido a su origen localizado geográficamente (huelga del sector agrario de la provincia de Sevilla de 2004) no se da en el resto de comunidades.

Esto hace que en algunas regiones la evolución de la actividad huelguística se superponga en gran medida a la registrada a nivel nacional con ligeras distorsiones: Andalucía (excepto 2002 —debido al sector metal— y 2004 —sector agrícola—), Aragón, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña (excepto 1988 —sector de la construcción—), Extremadura (excepto 2000 —construcción—), Madrid, Navarra (excepto 1994 —automoción, y papel e impresión—). La misma trayectoria pero un escalón por debajo la marcan Baleares, Canarias, Comunidad Valenciana y La Rioja. El resto de regiones se desvían notoriamente de la evolución registrada a nivel nacional —al menos en algunas partes del periodo de análisis—, por lo que se les dedica unas breves párrafos con el fin de destacar sus singularidades.

El País Vasco es la única región que no marca una pauta descendente, registrando altos niveles de conflictividad regularmente cada 2-3 años como consecuencia de una actividad huelguística más pronunciada en la mayoría de ramas de las industrias manufactureras: productos no metálicos, industria química, alimento bebidas y tabacos, textil, cuero y calzado; así como en la construcción y en el transporte

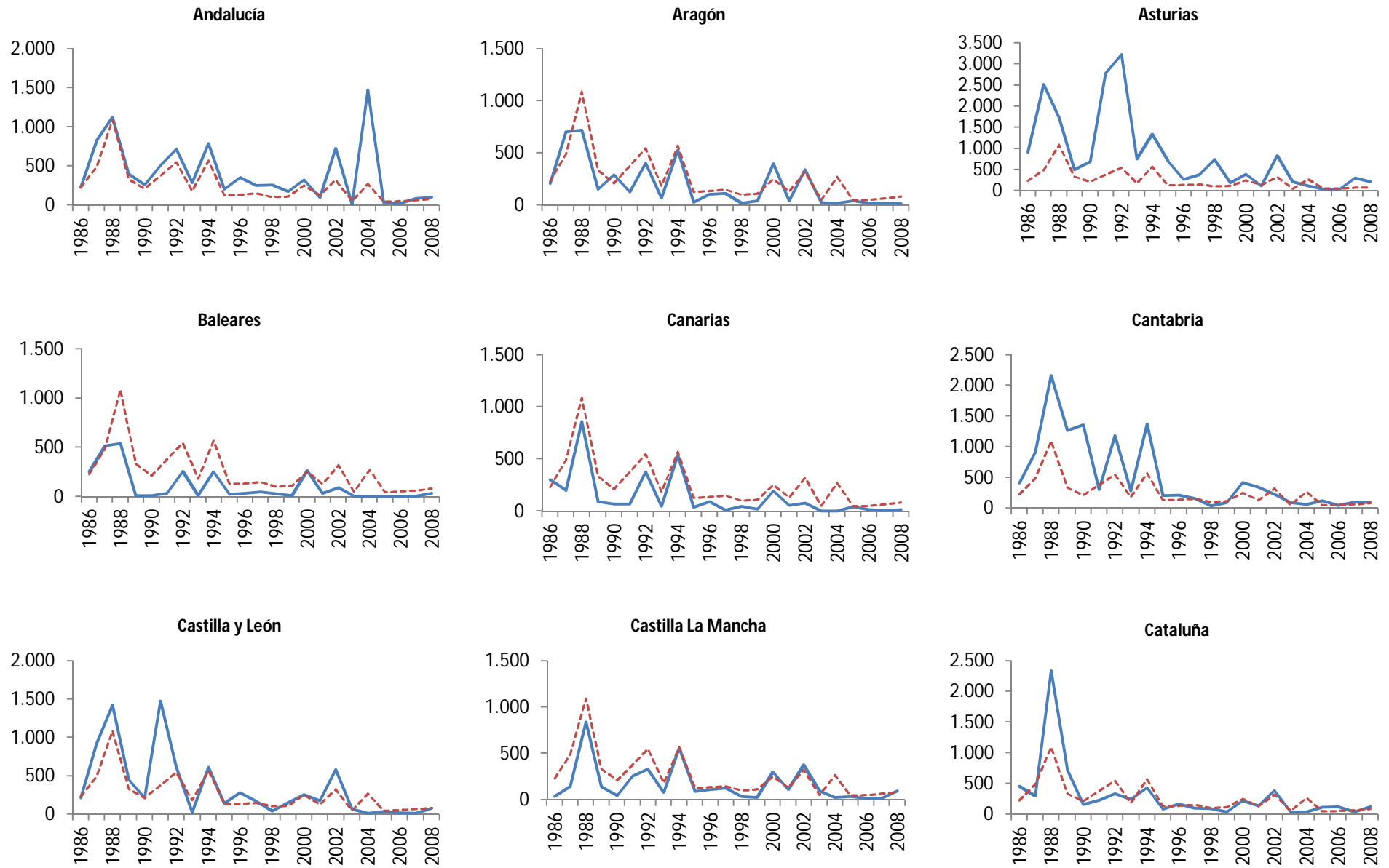
Asturias durante la primera mitad del periodo de análisis registra los mayores ciclos de huelgas de sus principales industrias, inmersas en un drástico proceso de reconversión, lo que hace que sus registros sean claramente superiores al promedio nacional. Así, el registro de 1987 está determinado por la concurrencia conjunta de la última gran huelga del sector textil —que prácticamente desaparece— y la negociación del Plan de Futuro de la empresa Hullera HUNOSA que dio lugar a importantes conflictos<sup>84</sup>. De igual modo, en 1989 acontece la última gran huelga del sector agrícola-ganadero. También en esta etapa se suceden los mayores conflictos de la siderurgia y del sector naval. En este último se repiten a mediados de los noventa y aún llegan a mediados de la presente década (2004) ante el cierre progresivo de los astilleros. Por otra parte, la arraigada tradición obrera hace que las huelgas generales de ámbito general sean seguidas ampliamente en la región como se refleja en la mayor incidencia en el año 2002.

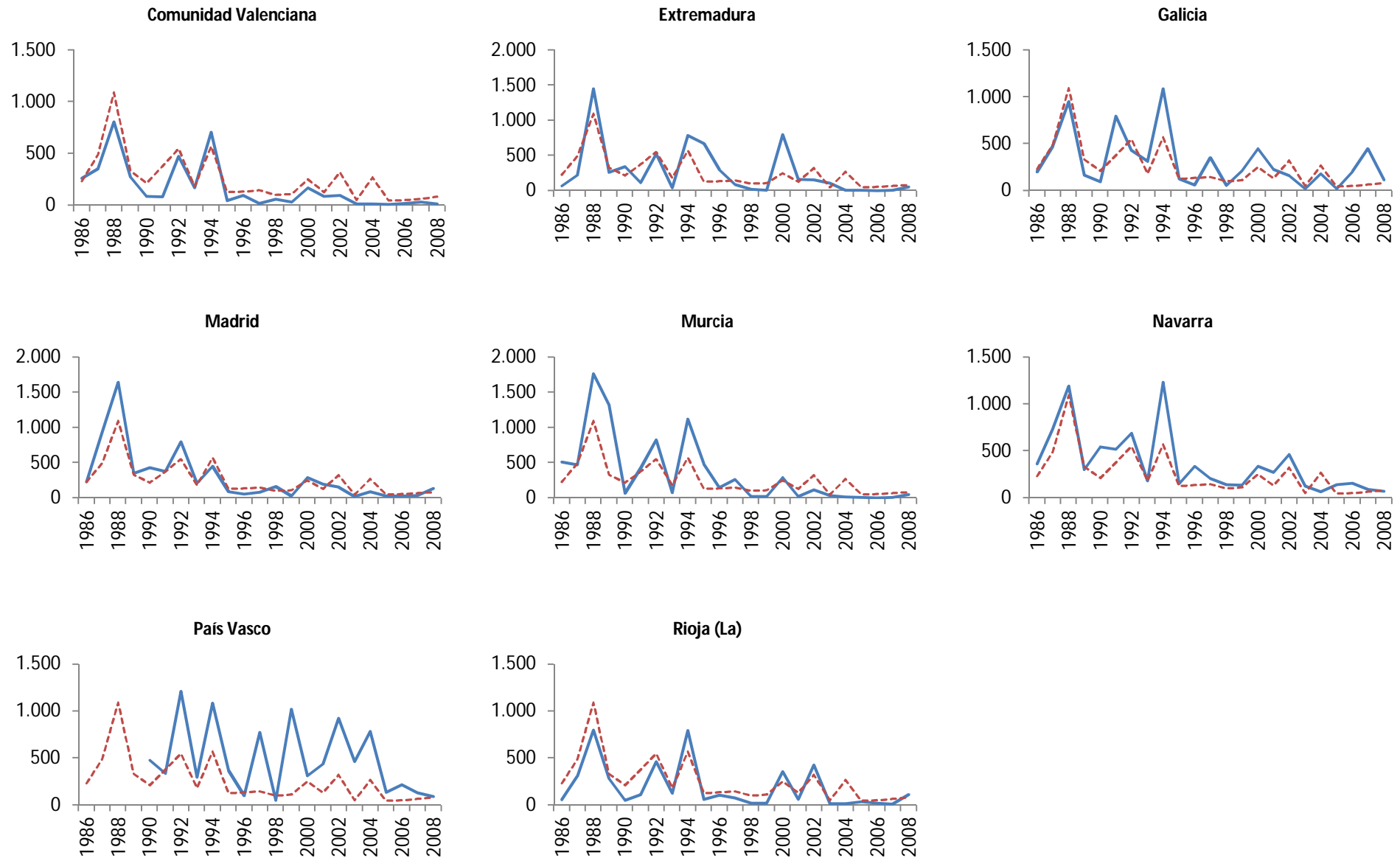
Cantabria marca una pauta distinta a la nacional tan solo en la primera etapa (1987-1994), debido a una actividad huelguística localizada sectorialmente. La cota más elevada se registra en 1989, como consecuencia de dos huelgas en la rama de la madera y el corcho protagonizadas por los taladores de las empresas madereras que suministran a otras compañías que se vieron afectadas, como las papeleras, en las que se dejaron de trabajar 104 mil jornadas, con una duración media de 50 jornadas por participante. En 1987 aconteció la última gran huelga en la industria química. A finales de los ochenta y principios de los noventa surgieron importantes conflictos en el sector del metal y en 1998 y 1992 en la construcción. Por último, en 1994 en el sector textil. Desde entonces la actividad huelguística regional sigue una pauta similar a la nacional de las regiones.

---

<sup>84</sup> La minería del carbón registra 1,5 millones de jornadas no trabajadas durante el periodo 1986-2008 sobre un total de 4,5 millones de la región, que se concentran principalmente en cuatro anualidades: 1987, 1992, 1995 y 1998, en las sucesivas negociaciones de los planes de empresa

**Gráfico 29. Evolución de las jornadas no trabajadas cada mil asalariados por comunidades autónomas, 1986-2008**





NOTA: La línea punteada corresponde al registro nacional.

FUENTE: Elaboración propia a partir de *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

Murcia registra, de igual modo, una evolución dispar a la acontecida a nivel nacional principalmente en la primera etapa. En 1988 por las importantes huelgas acontecidas en la rama de la madera y el corcho. En 1992 y 1994, en cambio, los conflictos se generalizan a diversas industrias manufactureras: material de transporte; producción de alimentos, bebidas y tabacos; papel e impresión e industria química. En la segunda etapa, desde mediados los noventa, la actividad huelguística es muy baja, menor que a nivel nacional.

### **b) Determinantes de las diferencias regionales en la propensión a la huelga**

En esta sección se desarrolla un análisis econométrico de los determinantes de las diferencias regionales en la frecuencia de las huelgas, utilizando para ello las variables destacadas en la revisión de la literatura realizada al inicio del apartado.

En primer lugar, existe un consenso en torno a que la estructura productiva regional influye significativamente en los niveles de conflictividad de cada territorio, el denominado «efecto industria». Por lo tanto, es necesario tomar en consideración la estructura sectorial del empleo como uno de los determinantes principales de las diferencias regionales, pero no el único.

Como se ha visto, el entorno económico —condiciones macroeconómicas— específico de cada región también ha sido ampliamente considerado como factor explicativo. De esta forma, en el modelo estimado se incluye la tasa de desempleo regional, debido a las importantes diferencias existentes entre las comunidades autónomas españolas, así como la variación del IPC al considerar que en aquellos territorios donde los precios experimentan mayor oscilación resultará más complicado llegar a acuerdos en la negociación colectiva que se lleva a cabo principalmente a nivel regional. Una tasa de inflación elevada favorece la concurrencia de huelgas, dado que los sindicatos tratarán de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores mientras que los empresarios y las organizaciones empresariales intentarán que el incremento salarial sea lo más reducido posible para no dañar la competitividad de las empresas. Además, se incluyen otras dos variables relacionadas con el mercado de trabajo regional: la tasa de temporalidad, en la medida en que reduce la capacidad negociadora de los trabajadores con contrato temporal al encontrarse en una situación de inestabilidad que no favorece las conductas reivindicativas, y la tasa de actividad femenina, que en trabajos llevados a cabo en otros países muestra una influencia significativa en la actividad huelguística al reducir el coste relativo de la participación de un miembro de la familia en una huelga.



Por otra parte, se incluye una variable que indica la orientación ideológica del gobierno regional, en concreto el control del poder ejecutivo por partidos de *izquierdas*, ya sea de forma solitaria o en coalición entre ellos. Con el fin de verificar la existencia de un «intercambio político» a nivel regional, como el detectado por Franzosi (1995) en Italia.

De manera particular en este trabajo se va a tratar de captar la influencia que ha podido tener la puesta en marcha, de modo generalizado, de procesos de concertación social a nivel autonómico<sup>85</sup>. Entre las razones que explican esta tendencia hacia el llamado «mesocorporatismo» cabe destacar la cercanía y proximidad entre los actores sociales, lo que permite un diálogo social más fluido, al tiempo que conlleva una mayor sensibilidad social sobre los problemas del desempleo en el territorio, un mejor conocimiento directo de los recursos disponibles y mayores posibilidades de articulación entre la empresa y el territorio (Martín Artiles *et al.* 2000: 209).

De este modo, durante los últimos años los distintos niveles de gobierno, entre ellos los autonómicos, han realizado un esfuerzo para firmar acuerdos con los agentes sociales. Asimismo, el proceso de descentralización que ha tenido lugar durante los noventa ha llevado a la transferencia de distintas políticas, incluidas algunas laborales, del nivel nacional al regional. Por tanto, los gobiernos autonómicos han desarrollado distintas estrategias para conseguir crecimiento económico y paz social. Entre estas estrategias se encuentran la firma de pactos regionales para la mejora de los mercados laborales, entre otros objetivos (Aragón *et al.*, 2000). Estos pactos significan el logro de un consenso entre gobiernos, sindicatos y patronales, y la participación de los agentes sociales en el proceso de formación y gestión de las políticas públicas. Por lo tanto, la firma de estos pactos sociales puede haber contribuido a reducir los conflictos laborales —especialmente en las regiones con mayores índices de conflictividad— al reorientar la función de los sindicatos a nivel regional hacia la gestión en el ámbito político como alternativa a la confrontación en el mercado de trabajo. Estos pactos sociales se pueden interpretar como un tipo de «intercambio político» a nivel regional en el que «los sindicatos consiguen mejoras para los trabajadores en la esfera política sin tener que recurrir a la movilización en las empresas» (Luque *et al.*, 2008: 131).

---

<sup>85</sup> En el Anexo 6 se muestran los pactos firmados en las distintas Comunidades Autónomas.

En un principio, estos acuerdos estaban orientados primordialmente al fomento del empleo, pero de modo progresivo han ido ampliando sustancialmente sus contenidos a materias como infraestructuras y servicios públicos. Esta evolución se ha reflejado en la denominación de los sucesivos pactos alcanzados. Así, por ejemplo, en Asturias, la secuencia ha sido la siguiente: Plan Regional de Empleo (1998-1999); Pacto Institucional por el Empleo (2000-2003); Acuerdo para el Desarrollo, la Competitividad y el Empleo (2004-2007) y, actualmente, Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y el Bienestar en Asturias (2008-2011). De igual modo, paralelamente se han ido incrementando las partidas presupuestarias comprometidas para el desarrollo de los mismos. El antecedente inmediato de estas medidas se puede situar en los Pactos Territoriales por el Empleo impulsados como prueba piloto por la Unión Europea en 1996. De los ochenta y nueve aprobados seis se desarrollaron en España: Bahía de Cádiz, Vallés Occidental<sup>86</sup>, Cuencas Mineras de Asturias, Cuencas Mineras de Palencia y León, Ceuta y Melilla (EIRO, 1997; Lois *et al.*, 2005).

Finalmente, se toma en consideración la puesta en marcha a nivel autonómico por parte de las organizaciones empresariales y los sindicatos más representativos —al igual que a nivel nacional con el ASEC, incluso en algunas autonomías de forma previa— de sistemas para la solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo (véase Anexo 7). La puesta en marcha de mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje en los que un tercero media para resolver los conflictos surgidos entre trabajadores y empresarios contribuye a una mayor fluidez en las relaciones laborales y, por tanto, a un mayor nivel de paz social. Rigby y Marco (2001) ven estos sistemas de solución de conflictos laborales como un reflejo de una cultura de mayor colaboración en las relaciones laborales.

El efecto de la intermediación de terceros en las huelgas ya ha sido tratado previamente en España. Así, Marco y Tamborero (2001) en su trabajo sobre las formas de finalización de las huelgas destacan el reducido número de huelgas que finalizan por esta vía. Las autoras concluyen que durante el período 1986-1999 tanto el ASEC a nivel nacional como los acuerdos autonómicos en vigor no habían tenido efecto alguno en la actividad huelguística, hecho que atribuyen a la falta de tradición en el sistema de relaciones laborales español de este tipo de procedimientos de mediación voluntarios. No obstante, en este trabajo la

---

<sup>86</sup> Respecto a este pacto, véase Martín Artiles *et al.* (2000).

orientación es distinta, al considerar estos sistemas como mecanismos para evitar las huelgas no para ponerles fin una vez iniciadas, en la medida en que contemplan una mediación previa a la convocatoria de huelga. Este momento previo, y no durante su transcurso, es cuando este tipo de mecanismos resultan más eficaces, dado que cada mediación realizada con éxito implica una reducción directa del número de huelgas. La experiencia internacional muestra que estos procedimientos son válidos para resolver los conflictos reduciendo el número de huelgas. Así, Gunderson *et al.* (1989) y Cramton *et al.* (1999), ambos para el caso canadiense, encuentran que la conciliación obligatoria previa prevista en algunas provincias reduce la frecuencia de las huelgas. No obstante, los resultados de Cramton *et al.* (1999) muestran, además, que la conciliación está asociada con huelgas más prolongadas. Para los autores una posible explicación es que la conciliación es relativamente más eficaz para prevenir huelgas de corta duración.

Los resultados de las estimaciones realizadas sobre los determinantes de la distinta propensión a la huelga entre regiones se muestran en la Tabla 32. En el Anexo 5 se puede consultar la definición de las variables y las fuentes utilizadas en su elaboración.

En primer lugar, en lo que respecta a la distribución sectorial del empleo, las estimaciones muestran la existencia de un «efecto industria», en la medida en que tanto la construcción como los servicios muestran unos coeficientes negativos y significativos. Luego, a mayor peso de la industria, mayor será la frecuencia de huelgas. Este resultado es acorde con la amplia evidencia a nivel internacional.

La tasa de desempleo, como indicador de la influencia del ciclo económico en la situación del mercado de trabajo, no influye significativamente en la frecuencia con que acontecen las huelgas. Esta evidencia da soporte empírico al argumento expuesto en el capítulo anterior, las huelgas en España no están vinculadas al ciclo económico, lo cual no implica necesariamente que las variables económicas, el contexto económico, no influya en la actividad huelguística. Así, el IPC —que se ha introducido con un año de retardo— muestra un coeficiente positivo y significativo en el modelo estimado, lo que, de igual modo, da soporte al argumento planteado en el capítulo anterior, la conexión entre el descenso de las huelgas y la reducción de los niveles de inflación. Resultado consistente con los obtenidos en otros países y contrario al obtenido en el capítulo comparado en este trabajo.

**Tabla 32. Determinantes de la frecuencia de las huelgas en España**

<b>Variable dependiente:</b> Número de huelgas cada 100.000 trabajadores			
<b>Muestra:</b> 17 CCAA			
<b>Periodo:</b> 1986-2008			
<b>Método de estimación:</b> Regresión de efectos fijos (Stata 10.0)			
	<b>Coefficiente</b>		<b>Error est.</b>
<b>Distribución sectorial del empleo</b>			
Agricultura	5,416		4,911
Construcción	-16,596	***	4,945
Servicios	-15,940	***	2,749
Referencia: Industria			
<b>Tasa desempleo</b>	2,342		1,781
<b>Índice de Precios al Consumo</b>	0,284	***	0,546
<b>Tasa de temporalidad</b>	-6,183	***	1,419
<b>Tasa de actividad femenina</b>	0,047	**	0,023
<b>Gobierno de izquierdas</b>	-0,051		0,16
<b>Concertación regional</b>	-0,374	**	1,699
<b>Sistemas de solución extrajudicial conflictos</b>	0,202		0,214
<b>Comunidades Autónomas:</b>			
Andalucía	12,481	***	1,996
Aragón	11,372	***	1,552
Asturias	14,586	***	1,640
Baleares	13,395	***	1,890
Canarias	13,642	***	2,028
Cantabria	13,220	***	1,637
Castilla y León	13,273	***	1,746
Castilla-La Mancha	12,382	***	1,717
Cataluña	9,2910	***	1,498
Comunidad Valenciana	10,460	***	1,609
Extremadura	12,976	***	2,045
Galicia	11,172	***	1,699
Madrid	11,638	***	1,803
Murcia	10,743	***	1,806
Navarra	11,964	***	1,404
País Vasco	12,129	***	1,523
Rioja (La)	11,564	***	1,383
$\sigma$	1,331		
$\sigma\varepsilon$	1,035		
$\rho$	0,623		
<b>F test (all u<sub>i</sub>=0)</b>	16,41	(0,000)	

## NOTAS:

- \* indica significatividad al nivel  $p= 0,10$  o por debajo.
- \*\* indica significatividad al nivel  $p= 0,05$  o por debajo.
- \*\*\* indica significatividad al nivel  $p= 0,01$  o por debajo.

La tasa de temporalidad —variable cuyo efecto no se tiene en cuenta habitualmente en literatura pero que en el caso de España resulta particularmente relevante— resulta significativa, asociándose con una menor frecuencia de huelgas. Por lo tanto, el aumento de la precariedad en el mercado de trabajo contribuye a explicar la menor propensión de los trabajadores a acudir a la huelga.

Por su parte, la tasa de actividad femenina muestra coeficientes positivos y significativos, resultado acorde con el obtenido para Reino Unido por Clifton y Creigh (1977), lo que se puede interpretar de la siguiente forma: a mayor tasa de actividad de las mujeres mayores son los ingresos de la unidad familiar y menor es el coste relativo de la participación de un miembro de la familia en una huelga.

La variable *gobierno de izquierdas* muestra un coeficiente negativo pero no significativo en la propensión a la huelga. Por lo que no se encuentra, por esta vía, evidencia de la validez de la teoría de «intercambio político» en su formulación clásica de los setenta. No obstante, los procesos de concertación social a nivel regional —independientemente de la orientación ideológica del gobierno— sí se asocian con una menor frecuencia de las huelgas, en la medida en que involucran a los agentes sociales en la gestión de políticas públicas alejándolos de la confrontación en la arena de las relaciones laborales. La incorporación de los agentes sociales al ámbito gubernamental, es decir, la apertura de la vía política, se asocia a un menor uso de la huelga. Por lo tanto, nuevamente, es un resultado coherente con la argumentación realizada para explicar la evolución de los niveles de conflictividad a nivel nacional.

Finalmente, los coeficientes de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos no resultan significativos, lo que se puede atribuir a la forma de introducir la variable en el modelo (existe o no existe) que sería necesario mejorar, dado que, en la práctica, no sólo reducen la incidencia de las huelgas de forma directa mediante la mediación previa a su convocatoria formal, sino que además se han mostrado como instrumentos dinamizadores de las relaciones laborales al fomentar la búsqueda de soluciones consensuadas y un paso más en institucionalización del conflicto de trabajo.

### 5.3 Discusión y aportaciones

En este capítulo se ha profundizado en el estudio de la actividad huelguística en España a través de sus dos principales características intranacionales: las diferencias sectoriales y regionales. Además del interés inherente al propio análisis sectorial y regional, el conocimiento de las tendencias intranacionales enriquece sin duda el análisis llevado a cabo a nivel agregado-nacional y su desarrollo ha permitido reforzar algunos de los argumentos centrales del capítulo anterior: la división en etapas del periodo de análisis en función de la intensidad de la actividad huelguística; la autonomía de las huelgas respecto al ciclo económico, en concreto, de la situación en que se encuentra el mercado de trabajo recogida por la tasa de desempleo; y la conexión entre concertación social y una menor frecuencia en el uso de la huelga, independientemente de la orientación ideológica del gobierno.

Entrando en algo más de detalle, el análisis sectorial muestra que el descenso de la actividad huelguística a nivel agregado no es atribuible al declive de las huelgas en las actividades tradicionalmente más combativas (minería, industrias manufactureras), sino que los niveles de conflictividad se han reducido en la práctica totalidad del tejido productivo, lo que evidencia que los mecanismos causales operan principalmente a nivel agregado.

Por otra parte, se ha podido comprobar, en primer lugar, la existencia de niveles de conflictividad dispares entre distintas actividades productivas que componen la economía nacional: las industrias extractivas, la agricultura, el transporte y la construcción, son las actividades con mayor volumen de huelgas; en el extremo opuesto se sitúan el servicio doméstico —actividad prácticamente exenta de huelgas—, el comercio, las actividades inmobiliarias y servicios empresariales, y la hostelería. La falta de tradición sindical en estas actividades ha llevado a indagar sobre una posible relación entre el nivel de afiliación sindical (poder asociativo) y los niveles de actividad huelguística. Obteniendo, de este modo, cierta evidencia sobre una relación en forma de U invertida del tipo expuesto por Tsebelis y Lange (1995). Esto es, las actividades con tasas de afiliación bajas y altas registran en términos generales niveles de conflictividad bajos —en el primer caso por la falta de capacidad organizativa; en el segundo, porque probablemente no les haga falta recurrir a la huelga para obtener mejoras—, mientras que las actividades con tasas intermedias de afiliación sindical muestran niveles de conflictividad mayores: no son lo

suficientemente fuertes para lograr sus objetivos sin recurrir a la huelga. No obstante, si se analizan las pautas de conflictividad (la forma de las huelgas) se aprecia que bajo unos niveles de conflictividad similares (altos o bajos) subyacen distintas pautas de huelgas, por lo que la relación entre el poder asociativo de los trabajadores y actividad huelguística es más compleja de lo que en un primer momento podría parecer.

Además, se ha obtenido cierta evidencia acerca de la existencia de un «efecto tamaño», ampliamente debatido en la literatura. De este modo, en términos generales se observa una relación positiva entre el tamaño de los centros de trabajo y la frecuencia con que acontecen las huelgas, lo que se vincula a la existencia de un mayor número de grupos de trabajadores capaces de organizar una huelga (Edwards, 1981).

En lo que respecta a la evolución temporal, se ha podido comprobar que el descenso de la actividad huelguística experimentado a nivel agregado responde a un descenso del nivel de conflictividad en la mayoría de actividades. No obstante, este descenso no ha sido progresivo, salvo, en cierta medida, en las industrias manufactureras durante los noventa. En términos generales la evolución de los niveles de conflictividad de las distintas ramas se ajusta a las etapas en que se ha dividido el periodo de análisis en el capítulo anterior: un alto volumen de huelgas a finales de los ochenta y principios de los noventa y más reducidos a partir de entonces. De este modo, actividades como: hostelería, intermediación financiera, educación, sanidad, y actividades de saneamiento y servicios personales, registraron su último ciclo de grandes huelgas en la etapa 1987-1994, para posteriormente entrar en un largo periodo de letargo en el que aún continúan. Esta misma pauta acontece en la pesca con la única excepción del año 2000 que registró importantes huelgas por el incremento del precio del gasóleo. Una pauta hasta cierto punto similar ha acontecido en las industrias extractivas y en la construcción, que durante la etapa 1987-1994 registran las anualidades de mayor volumen de huelgas, con despuntes menores durante la segunda mitad de los noventa y en lo que va de década experimentan un periodo de relativa paz laboral sin precedentes en el periodo democrático. El transporte, en cambio, muestra una evolución peculiar, dos ciclos casi idénticos de unos 7-8 años de duración: comenzando con una cresta muy pronunciado (1989) desciende de manera discontinua hasta alcanzar a su nivel mínimo al final del ciclo (1996), iniciándose un nuevo ciclo con otro repunte pronunciado (1997) y repitiendo la misma secuencia registrando un nuevo mínimo en 2004 que se mantiene hasta 2007 y, en 2008, comienza a repuntar una vez más. Otra actividad con un perfil peculiar es el sector agrario que hasta el cambio de siglo marcó una pauta muy

regular con repuntes cada 2-3 años. Esta pauta pierde protagonismo ante el conflicto de extraordinarias dimensiones surgido con motivo de la negociación del convenio sectorial de la provincia de Sevilla en el año 2004. Por último, en la Administración pública las huelgas de mayor dimensión han sido motivadas por las tres congelaciones salariales decretadas en el sector (1992, 1996 y 2000).

En definitiva, la argumentación desarrollada a partir del análisis de los registros a nivel agregado no se ve debilitada por las tendencias sectoriales. El descenso de los niveles de conflictividad durante la etapa más reciente se deriva de que la actividad huelguística se ha reducido en la práctica totalidad de actividades. Asimismo, otra contribución destacable del análisis realizado ha sido comprobar que, al contrario de lo que se plantea habitualmente, la actividad huelguística no sólo se reduce en el sector industrial —con la principal excepción de la metalurgia—, sino que también lo hace con carácter general en el sector servicios.

En cuanto al ámbito regional, el análisis desarrollado ha dejado constancia de la existencia de importantes diferencias regionales en los niveles de actividad huelguística: en un extremo se sitúan Asturias, País Vasco y Andalucía, que registran el mayor volumen de huelgas durante las últimas dos décadas; y en el extremo opuesto se sitúan Baleares, Canarias y La Rioja, que muestran los niveles de actividad huelguística más reducidos. Estas diferencias no se deben a un «efecto industria puro» (un nivel de conflictividad homogéneo en cada actividad, independientemente de la región), ni un «efecto regional puro» (un nivel de conflictividad homogéneo en cada región, independientemente del sector), más bien estos efectos son parciales y se da cierto grado de interrelación entre ambos. Así, por ejemplo, la metalurgia es una actividad con un volumen de huelgas superior al promedio del tejido productivo en las todas las comunidades autónomas, pero su nivel de conflictividad es inferior en aquellas regiones con bajos niveles de conflictividad, como La Rioja (139 jornadas no trabajadas cada mil asalaridos) o Canarias (88), que en aquellas otras regiones con altos niveles de conflictividad, como Asturias (970) o Andalucía (740). No obstante, se registran algunas inconsistencias importantes, por ejemplo, la construcción es un sector con un nivel de conflictividad superior al promedio del conjunto productivo y, a su vez, Asturias es una región con un volumen de huelgas mayor al promedio nacional; pero el sector de la construcción en Asturias registra un nivel de conflictividad cuatro veces inferior al promedio nacional y cinco veces inferior al promedio regional. Estos casos «atípicos» son los más interesantes de analizar. Así, en el caso particular de Asturias el comportamiento peculiar del sector de la construcción se



puede atribuir a la dilatada experiencia de la Fundación Laboral de la Construcción de Asturias (Mato *et al.*, 2007).

El análisis de longitudinal muestra que en términos generales la evolución de la actividad huelguística en las distintas regiones es similar a la evolución marcada a nivel nacional: registros elevados a finales de los ochenta y principios de los noventa y desde mediados lo noventa un volumen de huelgas sustancialmente más bajo, con la principal excepción del País Vasco, donde los niveles de conflictividad continúan al nivel de principios de los noventa.

Los resultados econométricos obtenidos sobre las diferencias regionales en la frecuencia de las huelgas dan soporte, de igual modo, a la argumentación realizada en el capítulo anterior. Así, los procesos de concertación social puestos en marcha a nivel regional a mediados de los noventa se asocian con una menor propensión a la huelga. De igual forma, se ha probado que las huelgas no están vinculadas al ciclo económico: la situación en que se encuentra el mercado de trabajo no influye significativamente en la frecuencia de las huelgas. Ambos aspectos refuerzan el argumento expuesto en el capítulo anterior: el conflicto por la distribución de la renta se ha desplazado al ámbito político. No obstante, esto no implica necesariamente que el contexto económico no influya en las huelgas. Así, la moderación del crecimiento de los precios se asocia de forma significativa a una menor frecuencia de huelgas.

Adicionalmente, el análisis econométrico muestra la existencia de un claro «efecto industria»: la frecuencia a la huelga es significativamente menor en la construcción y en los servicios —actividades que más intensamente se han desarrollado durante las dos últimas décadas— que en la industria. Asimismo, se ha obtenido evidencia empírica sobre un aspecto generalmente aceptado. La precariedad (temporalidad) en el mercado de trabajo se asocia a una menor frecuencia de huelgas: la situación de inseguridad en el empleo recude la propensión a iniciar acciones reivindicativas. De forma contraria, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se asocia a una mayor frecuencia de huelgas: en hogares de doble ingreso el coste relativo de la huelga es menor.

Finalmente, para dar por concluido este capítulo, tan solo queda señalar de forma expresa que la hipótesis planteada respecto a las tendencias «intranacionales» resulta válida: la actividad huelguística ha descendido con carácter generalizado en las distintas ramas de actividad, lo que da a entender que la causa principal de tal evolución opera a nivel agregado.



## CONCLUSIONES

Este capítulo final no se limita a compilar las principales contribuciones de la investigación dispersas en las páginas previas, sino que adicionalmente se tratará de profundizar en los aspectos claves de la investigación. Por lo tanto, se persigue dejar claras las interconexiones entre los distintos aspectos tratados y que hayan podido quedar difusas en la secuencia de los capítulos. En definitiva, destacar las ventajas de realizar un análisis a largo plazo, comparado y que profundiza en el caso de España. Asimismo, en la parte final se plantean algunas líneas de investigación para el futuro, en la medida en que aún quedan aspectos por analizar sobre la actividad huelguística en España. Además, la evidencia obtenida no se puede considerar como definitiva.

Tras el estudio interpretativo de los principales enfoques teóricos, el marco analítico propuesto para el análisis del caso español se basa principalmente, pero no de forma exclusiva, en la teoría del «intercambio político» (Pizzorno, 1991), al considerar la perspectiva del neocorporatismo como la más adecuada para el estudio del caso español. En cierta medida, se trata de conectar la amplia literatura nacional sobre el neocorporatismo —que registró su apogeo a mediados de los ochenta: Solé, 1984, Pérez-Díaz, 1984; Maestro, 1985; Miguélez, 1985b; Pérez Yruela y Giner, 1985; Aguilar, 1989, por citar algunos de los trabajos de esta época— con la escasa producción nacional sobre

huelgas. No obstante, la interpretación dada al neocorporatismo y, por lo tanto, al «intercambio político» subyacente, difiere en parte de la concepción clásica de los años setenta basada en la experiencia de los países nórdicos. El neocorporatismo es conceptualizado como un proceso (flexible) de formación de políticas (neocorporatismo 2, en los términos empleados por Schmitter), a diferencia de la concepción del corporatismo como una estructura (rígida) de representación de intereses (neocorporatismo 1).

Como la evidencia de finales del siglo XX y principios del XXI ha mostrado, el diálogo social al más alto nivel, los pactos sociales o las negociaciones macropolíticas pueden ser llevadas a cabo sin necesidad de las estructuras neocorporatistas tradicionales, prevaleciendo, de este modo, los objetivos y las estrategias de los actores más que las variables institucionales (Molina y Rhodes, 2002). El concepto de «intercambio político» es particularmente útil para describir el contenido de la interacción entre los actores sociales y el gobierno en estos procesos. En definitiva, el corporatismo es entendido en este trabajo como «un proceso dinámico y cambiante de diálogo e intercambio político entre el Estado y los interlocutores sociales, en lugar de una estructura institucional que produce resultados estables y predecibles» (Hemerijck y Vail 2004, citado en Molina, 2006: 644).

En definitiva, la investigación ha estado orientada por una concepción política de las huelgas: forma de acción colectiva que no se puede reducir por completo a objeto de cálculo económico (Bordogna y Provasi, 1991: 402). Concepción contraria a la interpretación de origen económico que inserta «el problema de las huelgas» en el marco de los modelos de negociación, concibiendo la huelga como objeto de cálculo racional influenciado por la situación del ciclo económico (Ashenfelder y Johnson, 1969).

El esquema teórico del «intercambio político» plantea la posibilidad de que el conflicto básico entre trabajadores y empresarios —al precio de cierta simplificación: la distribución de la renta nacional— se puede desplazar, cuando se dan las condiciones oportunas, al ámbito político. De esta forma, los sindicatos pueden considerar que la tutela de los intereses de sus representados —y del propio sindicato como organización— se puede conseguir de forma más eficaz a través de la negociación política que por medio de la negociación de mercado, sobremanera en el supuesto de contar con un aliado ideológico en el gobierno, reduciéndose por lo tanto la necesidad de recurrir a la huelga —principal medio de presión en el intercambio de mercado— al producirse una redistribución de la renta, de los beneficios del crecimiento económico, a través de la maquinaria del Estado: la

política social —en sentido amplio— y la política fiscal. De esta forma se produce un intercambio entre moderación en el mercado a corto plazo —favoreciendo, de este modo, el crecimiento económico— y la redistribución de los beneficios en el ámbito político a medio y largo plazo (salarios diferidos más altos, extensión de la protección social, etc.).

Los sindicatos pueden recurrir, asimismo, a la negociación política porque «determinados bienes no están en el mercado, sino en el Estado (subvenciones, reformas, Seguridad Social) y, por lo tanto, es éste el interlocutor idóneo». Como contrapartida el Estado consigue el mantenimiento de la estabilidad social. Los empresarios, de igual forma, se benefician de la estrategia de moderación de los sindicatos: disminución de la conflictividad o mantenimiento de la misma en bajos niveles y un cierto control salarial (Miguélez, 1985b: 163-164).

En contextos en los que el margen de maniobra del Estado para ofrecer contraprestaciones a la moderación en el mercado es reducido, este intercambio se puede dar directamente entre trabajadores y empresarios sin la presencia, al menos directa, del Estado. De este modo, los recursos intercambiados son: por parte de los sindicatos, la disminución de la conflictividad laboral o su mantenimiento en bajos niveles y cierta moderación de los salarios, y, por la parte empresarial, creación de empleo o la estabilización del ya existente. Se evita, de esta forma, la dimensión intertemporal de intercambio con el Estado. Este «intercambio» se produce a nivel de las cúpulas de las respectivas organizaciones, esto es, en el ámbito «político».

En todo caso, no hay certeza de reciprocidad total en el intercambio, sino que más bien se trata de un ajuste progresivo de los actores a través de una mezcla de crédito y amenaza (Rehfeldt, 1990). Por lo tanto, se pueden dar —y, de hecho, se dan— situaciones de desestabilización del intercambio, dejando de tener sentido cualquier estrategia de moderación por parte sindical, registrándose, por tanto, una inflexión en la actividad huelguística.

En cuanto a los aspectos metodológicos, a pesar de los problemas que plantean las estadísticas oficiales en general y las estadísticas de huelgas en particular, los datos nacionales resultan adecuados para el análisis de las tendencias generales de la actividad huelguística, en la medida en que con carácter general los problemas de fiabilidad son menores que los de exactitud. En el caso de España, la fiabilidad de las series estadísticas se ha tratado de controlar, hasta cierto punto, empleando dos series paralelas: una, la

oficial, elaborada por el Ministerio de Trabajo y difundida en distintas publicaciones y, la otra, la que resulta de la integración de las series elaboradas por la OSE, durante el franquismo, y de la CEOE. Para captar la multidimensionalidad de las huelgas se han empleado distintas medidas, que se reproducen de modo gráfico en la forma de las huelgas. No obstante, se considera que el número de huelgas es el indicador más consistente al no verse afectados por observaciones extraordinarias, ya sea por su tamaño o duración. De igual forma, en los modelos estimados se ha optado por emplear —a diferencia de la práctica habitual de utilizar el volumen de huelgas (jornadas no trabajadas cada mil trabajadores)— la frecuencia de las huelgas como variable dependiente al obtener resultados directamente interpretables.

El análisis comparado a nivel europeo ha proporcionado distintas contribuciones. Metodológicamente ha permitido comprobar que el análisis de la configuración o «forma de las huelgas» aporta un mejor conocimiento de la actividad huelguística que la mera observación de las tendencias en el nivel o volumen de huelgas. Así, se ha detectado que el descenso acusado de los niveles de actividad huelguística registrado en la mayoría de los países europeos desde los años ochenta es atribuible principalmente a una única dimensión: la menor frecuencia de las huelgas. Incluso, el tamaño promedio de las huelgas durante la última década ha sido mayor que el registrado en los ochenta.

De igual modo, el análisis de la forma de las huelgas ha permitido concluir que se ha producido una convergencia limitada a los niveles de conflictividad, permaneciendo la heterogeneidad en las pautas de la actividad huelguística.

Los resultados obtenidos en el modelo estimado sobre la distinta propensión a la huelga entre países han permitido constatar en cierta medida la validez temporal de las principales teorías sobre las huelgas desarrolladas en los años sesenta y setenta: las variables clásicas continúan proporcionando buenos resultados (estructura sectorial del empleo, inflación, la tasa de desempleo, nivel de afiliación a los sindicatos, la estructura de la negociación colectiva, el predominio de los partidos de izquierdas). Además, los resultados obtenidos muestran que los distintos enfoques no son mutuamente excluyentes, dado que variables asociadas a distintos esquemas teóricos contribuyen a explicar la concurrencia de las huelgas. No obstante, la teoría del intercambio político continúa situada en el centro de la explicación (negociación centralizada, sindicatos fuertes y gobiernos de izquierdas).

Respecto al aspecto central de la tesis, el análisis de la evolución de la actividad huelguística en España, se ha elegido el año 1963 como punto de partida al ser éste el primer año tras el final de la guerra civil del que se dispone de información estadística adecuada sobre las huelgas acontecidas. El periodo de análisis se ha dividido en cinco etapas en función de los cambios en la intensidad de la actividad huelguística.

La primera etapa, aún bajo un régimen dictatorial, abarca el periodo 1963-1975. La Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 sirvió de catalizador para el resurgimiento de una pauta regular de huelgas por primera vez desde el final de la guerra civil. Por un lado, como cauce de manifestación del conflicto y, por otro, facilitó la organización del movimiento obrero a través de la constitución de comisiones negociadoras, germen de las comisiones obreras. De esta forma, la actividad huelguística aumentó en paralelo a la organización de los trabajadores. La estructura de oportunidades políticas de la época, la inexistencia de otra vía alternativa, hizo que la combatividad en el mercado de trabajo fuese la única ruta factible para que los trabajadores participasen del crecimiento económico. A pesar del aumento paulatino de la actividad huelguística, los niveles de conflictividad se mantuvieron en niveles relativamente bajos, en concordancia con el estatus jurídico de ilegalidad de las huelgas. Esto revela la importancia de tomar en consideración el marco institucional y su influencia en la capacidad organizativa de los trabajadores para expresar su protesta y en la estructura de oportunidades políticas. Este aspecto ha sido ignorado por los autores de «la lógica del industrialismo» (Kerr *et al.*, 1967) al propugnar que las manifestaciones de protesta de los trabajadores durante el proceso de industrialización tienden a alcanzar las cotas máximas relativamente pronto.

En la segunda etapa (1976-1979) acontece una auténtica oleada de huelgas: una alta frecuencia de conflictos de gran tamaño que se prolongan durante varios años. Algunos autores explican esta explosión conflictiva acudiendo al marco general de los ciclos largos de actividad huelguística: las mayores agitaciones tienden a estallar alrededor de los puntos de inflexión de los ciclos largos de crecimiento económico (Screpenti, 1987); lo cual es ciertamente discutible, al menos, por dos aspectos principales. En primer lugar, la oleada de huelgas en España aconteció con cierto desfase temporal respecto al resto de países occidentales, que la experimentaron en el intervalo comprendido entre 1968-1972, antes del azote de la crisis energética de 1973. En segundo lugar, y en conexión con lo anterior, la oleada de huelgas no sucede en España hasta la crisis del régimen político establecido, lo que, por otra parte, no representa ninguna peculiaridad: es un hecho común que los

procesos de redemocratización incluyan una brusca activación del movimiento obrero a través de huelgas y manifestaciones (Valenzuela, 1989). De esta forma, la peculiaridad del caso español es la coincidencia temporal de una crisis política y económica, dando lugar a un estallido de la actividad huelguística.

La tercera etapa está marcada por el auge y posterior crisis de los pactos sociales (1980-1986). La aportación realizada en esta etapa ampliamente estudiada de forma previa es la reinterpretación de lo que supuso la política de rentas, sobre todo tras la llegada del PSOE al gobierno en 1982. Los autores de la corriente pluralista atribuirían el descenso acusado de la actividad huelguística registrado en esta etapa a la centralización de la negociación colectiva: la negociación centralizada reduce la conflictividad porque las organizaciones de trabajadores y empleadores son capaces de restringir el comportamiento de sus afiliados (Bean, 1985). En esta tesis se enfatiza el carácter político de estas negociaciones y no su naturaleza contractual o de mercado. Así, la llegada al gobierno de un potencial aliado político de los sindicatos en 1982 propició el desplazamiento de la lucha por la distribución del mercado, donde la huelga es el principal mecanismo de presión, al ámbito político donde opera la maquinaria gubernamental (política social y fiscal). Por lo tanto, se produce un «intercambio político» entre sindicatos —principalmente UGT— y gobierno: moderación a corto plazo en el mercado de trabajo (uso restrictivo de la huelga y moderación salarial) a cambio de mejoras a medio y largo plazo para los trabajadores a través de los mecanismos del Estado. De esta forma, el descenso de la actividad huelguística tampoco se puede atribuir al contexto económico, en la medida en que el conflicto al resolverse en la esfera política se desvincula de la situación del mercado de trabajo.

En la cuarta etapa (1987-1994) el «intercambio político» se vuelve «negativo», no por causa de la prosperidad económica —en periodos de crecimiento económico, cuando es más fácil arrancar concesiones de los empleadores, es más probable que surjan discrepancias ante la presión de las bases—, sino más bien por la frustración de las expectativas puestas en el intercambio con el gobierno durante la etapa anterior: los sindicatos a través de la colaboración no habían sido capaces de cambiar el rumbo de la política macroeconómica e industrial del gobierno. Los resultados de los pactos fueron desilusionantes, el gobierno no cumplió con sus compromisos: creación de nuevos puestos de trabajo. Así, la moderación salarial practicada, que supuso la disminución de los salarios reales, no tuvo compensación en términos de creación de empleo. Además, UGT, principal



valedor de los pactos, no alcanzó en las elecciones sindicales de 1986 la hegemonía que pretendía alcanzar a través de su colaboración con el gobierno. Por otro lado, el partido socialista no necesitaba coaliciones para reforzar su posición, al conservar la mayoría absoluta hasta 1993.

En este contexto, tanto UGT como CCOO se distancian de sus partidos de referencia, hecho que facilitó la unidad de acción sindical como medio para una actuación más eficaz tanto en el mercado de trabajo, al monopolizar la representación de los trabajadores, como una mayor capacidad de presión externa en el ámbito político. Durante esta etapa los sindicatos exigen un «giro social» a la política económica del gobierno. El cambio del clima en las relaciones, la ruptura de la concertación social, se escenifica con toda su crudeza en la huelga general de ámbito nacional del 18 de diciembre de 1988 —la primera convocada conjuntamente por los dos sindicatos mayoritarios— cuyo motivo inmediato fue el Plan de Empleo Juvenil presentado por el gobierno. Esta convocatoria resultó un éxito no sólo por el grado de movilización lograda, sino por paralizar momentáneamente las políticas de flexibilización del mercado de trabajo. En cambio, no se puede decir lo mismo de las otras dos huelgas generales acontecidas durante este periodo (28 de mayo de 1992 —media jornada— y 27 de enero de 1994) que no lograron detener las iniciativas del Ejecutivo.

En la última etapa en lo que a la intensidad de la actividad huelguística se refiere, la del declive y estabilización (1995-2008), se vuelve al intercambio político. Así, tras la huelga general de 1994, que no tuvo consecuencias políticas en la medida en que la reforma laboral que la motivó pasó por el Parlamento con aplastante mayoría a pesar de la oposición de los sindicatos, la efectividad de la movilización como estrategia de influir en la política económica del gobierno fue cuestionada. De este modo, la falta de acuerdo a nivel centralizado había dejado a los sindicatos sin vías efectivas de influir en la crucial arena política. Otro factor importante fueron los resultados de las elecciones sindicales, que dejaron claro que los trabajadores tampoco apoyaban la política de confrontación. Por último, la reorganización interna y renovación de liderazgo de los sindicatos llevó a replazar la estrategia de confrontación volviendo a la negociación al más alto nivel como modo de recuperar la fortaleza perdida en el ámbito político. Por lo tanto, la estrategia de revitalización seguida por los sindicatos fue el retorno a la acción política, en la medida en que las condiciones de trabajo están fuertemente influidas por la regulación laboral del Estado.

Al mismo tiempo, la posición de debilidad de los gobiernos en minoría, explica la renovada voluntad de incluir a los sindicatos en el proceso de elaboración política a través de negociaciones extraparlamentarias. Voluntad acrecentada por la integración económica europea, que hacía necesaria una mayor coordinación y centralización de la política económica para lo que se requería de la cooperación de los sindicatos y empresarios para el desarrollo e implementación efectiva de los ajustes económicos. De ahí, que el primer gobierno del PP se decantase por una «tercera vía conservadora»: sus políticas no erosionaron sistemáticamente el poder de los sindicatos y hubo una relativa continuidad en las políticas de los gobiernos del PSOE y del PP (Hamann, 2005).

En definitiva, los sindicatos, tras la experiencia de la etapa previa de confrontación con el gobierno en la que habían perdido legitimidad (no consiguieron impedir las reformas unilaterales del mercado de trabajo) y representatividad (habían perdido apoyo en las elecciones sindicales), reorientan su estrategia. Esta flexibilidad en la estrategia sindical es atribuida a que la inercia institucional era aún mínima, tras el ostracismo sufrido durante casi cuatro décadas de dictadura (Hamann, 1998).

No obstante, la naturaleza del intercambio varía sustancialmente respecto al practicado en la década de los ochenta. Los sindicatos rechazaban cualquier tipo de negociación tripartita basada en la política de rentas, dado que la capacidad del gobierno para proporcionar compensaciones se redujo severamente en los noventa ante la adaptación de medidas encaminadas al establecimiento de la unión económica y monetaria. De esta forma, la concertación se basó en un enfoque de regulación más que de distribución y bipartito en lugar de tripartito, alejándose del intercambio intertemporal. Así, a pesar del debilitamiento de la concertación tras la reelección del PP con mayoría absoluta en 2000 (huelga general incluida en 2002), los acuerdos bipartitos se revitalizan a través de los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva desde 2002. Acuerdos que implican un intercambio entre moderación salarial y creación de empleo.

Con el retorno del PSOE al gobierno en 2004, se revitaliza el diálogo tripartito y el intercambio entre sindicatos y gobierno se vuelve más explícito: el gobierno mejora sustancialmente el SMI y las pensiones mínimas. En 2005 se registra el menor número de participantes y de jornadas no trabajadas de la democracia.

En resumen, la conclusión principal de la tesis es que la actividad huelguística en España sigue una lógica de acción política. Así, la evolución de la intensidad de las huelgas y las

variaciones en su forma se vinculan a un «intercambio político»: la transformación del intercambio de suma cero que rige en la negociación colectiva en la esfera política. Es decir, una solución política al conflicto distributivo, lo cual no implica un descenso secular de la actividad huelguística. Las relaciones de intercambio son inestables, las partes implicadas se pueden desconectar de la lógica del intercambio si perciben que la contraprestación obtenida no compensa lo aportado.

El análisis de las tendencias sectoriales es compatible con el marco general de análisis propuesto, en la medida en que la evolución descendente de la actividad huelguística se da en la práctica totalidad de sectores y no sólo en aquellos tradicionalmente más conflictivos, lo que da a entender que no se debe a un efecto composición: los mecanismos causales operan principalmente a nivel agregado.

En cuanto a la «terciarización del conflicto»<sup>87</sup> únicamente apuntar que no implica, al menos en España, un aumento de las huelgas en el sector servicios, característica que Köhler y Martín Artiles (2007: 542) señalan como distintiva de este proceso junto a la creciente implicación de los usuarios como rehenes. Así, el análisis desarrollado demuestra que la actividad huelguística no sólo desciende en la industria —con la principal excepción de la metalurgia— sino que también lo hace, con carácter general, en las actividades del sector servicios. Por lo tanto, como ya señalaban hace más de una década Edwards y Hyman (1994), el incremento de las huelgas en el sector servicios es típico de algunos países pero no de todos.

En cuanto a las diferencias intersectoriales en la actividad huelguística, se ha obtenido cierta evidencia de que la relación entre los niveles de conflictividad y el poder asociativo de los trabajadores (tasa de afiliación sindical) no es lineal si no que describe una forma de U invertida. Esto es, los mayores niveles de conflictividad se dan en aquellas actividades con un nivel intermedio de afiliación: los sindicatos no son lo suficientemente fuertes para conseguir sus reivindicaciones sin recurrir a la huelga pero tampoco son tan débiles como para no poder organizar con ciertas garantías una huelga. No obstante, el nivel de agregación que supone el uso de una medida compuesta como el volumen de huelgas hace que la interpretación de esta relación no sea fácil, en tanto que los distintos niveles de

---

<sup>87</sup> Aspecto éste no tratado en la tesis debido a que la aproximación cuantitativa no es la adecuada, en la medida en que el proceso de terciarización del conflicto no está basado en los indicadores tradicionales (número de participantes y de jornadas no trabajadas), sino que lo más relevante es el perjuicio causado a los usuarios de los servicios (Bordogna y Cella, 2002).

conflictividad se derivan de distintas pautas de actividad huelguística. Por otra parte, la evidencia de la existencia de un «efecto tamaño» es más directa: aquellas actividades con centros de trabajo de mayor tamaño tienden a registrar una frecuencia de huelgas más elevada.

En cuanto al ámbito regional, los niveles de actividad huelguística descienden en casi todas las comunidades. Además, el análisis econométrico de las diferencias regionales en la propensión a la huelga refuerza la interpretación realizada en el análisis a nivel nacional. El efecto del ciclo económico en el mercado de trabajo (la tasa de desempleo) no muestra una influencia significativa en la frecuencia con que concurren las huelgas. Esta desconexión entre huelgas y ciclo económico evidencia que el conflicto por la distribución de la renta se ha desplazado del mercado, donde la huelga es el principal mecanismo de presión, a la esfera política a través de la concertación de las políticas regionales con los agentes sociales, lo que permite, en cierta medida, compensar en la esfera política la postura de colaboración de los sindicatos en la esfera económica. Así, los procesos de concertación se asocian significativamente con una menor frecuencia de huelgas, dando soporte al marco analítico planteado en la investigación: las huelgas en España se aproximan en mayor medida a una forma de acción política.

En definitiva, la evolución de la actividad huelguística en España puede ser interpretada en clave de «intercambio político», entendido éste en un sentido amplio: por un lado, «intercambio» enfatiza la lógica de negociación; por el otro, «político» hace referencia al espacio y al contenido de la interacción. A diferencia de su concepción original de los años setenta, que establecía como principal precondition para el intercambio la presencia de un partido «pro-labour» en el gobierno, se puede dar un uso instrumental/estratégico del intercambio cuando es compatible con los objetivos de los actores, principalmente de los sindicatos y del gobierno, independientemente de la orientación ideológica de éste. Asimismo, el intercambio a nivel político se puede dar sin la concurrencia activa del gobierno, produciéndose un intercambio directamente entre sindicatos y empresarios lo que suprime la dimensión intertemporal del intercambio: moderación hoy a cambio de creación de empleo mañana.

Que el esquema general de análisis se base en un modelo de intercambio político no implica negar la influencia de otros aspectos o variables. Así, la terciarización de la estructura económica ha influido en el descenso de la actividad huelguística en la medida

en que el sector servicios, así como la construcción, se asocia significativamente con una menor frecuencia de huelgas respecto al sector industrial. De igual modo, el aumento de la precariedad en el mercado de trabajo se vincula significativamente con una menor frecuencia de huelgas. Por otra parte, afirmar que el ciclo económico no es el principal determinante de la evolución de la actividad huelguística no presupone que el contexto económico no tenga importancia. Así, la reducción de los niveles de inflación acontecida durante las dos últimas décadas ha facilitado los acuerdos en la negociación colectiva reduciendo la concurrencia de huelgas durante el proceso negociador. En definitiva, otros enfoques complementan el marco general del intercambio político.

Para finalizar este trabajo tan solo queda plantear brevemente algunas propuestas de investigación para el futuro. En primer lugar, es necesario incidir en la necesidad de profundizar en el estudio de la terciarización del conflicto de trabajo, aspecto apenas tratado en la literatura nacional, para lo cual se necesita desarrollar nuevos modelos interpretativos en la medida en que los métodos cuantitativos tradicionales no permiten capturar por completo el cambio en la naturaleza de la actividad huelguística. De igual forma, a modo de recomendación, resultaría necesario que en la elaboración de las estadísticas de huelgas se tratase de estimar de algún modo el impacto de las huelgas sobre los usuarios de los servicios afectados y/o la ciudadanía en general.

En segunda lugar, sería interesante y muy productivo integrar en un proyecto común las distintas disciplinas desde las que se han estudiado las huelgas en España (principalmente: Historia, Economía y Sociología), lo que enriquecería de modo exponencial los resultados de la investigación. Podría tratarse de un estudio que comprendiese un periodo lo suficientemente amplio para tomar en consideración dos ciclos largos de desarrollo del capitalismo, lo que requiere amplios conocimientos de historia para su contextualización. La aportación de los economistas y sociólogos consistiría en confrontar y en la medida de lo posible integrar las distintas formas de acercamiento al estudio de las huelgas.

De igual modo, es necesario ampliar el análisis comparado situándolo en un marco geográfico más amplio que el habitual, incorporando a los países del este de Europa, así como a las economías emergentes (Brasil, China, India, Turquía), con el fin de analizar desde una perspectiva global si las huelgas han «pasado de moda» o simplemente se han

«deslocalizado» junto al capital productivo<sup>88</sup>. Asimismo, es necesario insertar el análisis en un marco histórico más amplio para comprobar si el descenso de las actividad huelguística en los países occidentales durante las últimas décadas es algo nuevo y sin precedentes o, por el contrario, forma parte de una dinámica cíclica del desarrollo del capitalismo.

---

<sup>88</sup> A este respecto, Silver (2005) muestra como la conflictividad obrera ha acompañado a la industria del automóvil en las sucesivas reubicaciones de la producción lejos de los bastiones de la militancia obrera, desde «Norteamérica en las décadas de los treinta y cuarenta al noroeste (y luego sur) de Europa durante a las décadas de los sesenta y setenta, y más tarde a un grupo de países de rápida industrialización, durante los ochenta y noventa». La autora concluye que «a medida que el capital emigraba de los lugares de producción establecidos, el poder de negociación de los trabajadores disminuía, pero se creaba una nueva clase obrera en los lugares favorecidos por la expansión industrial» (Silver, 2005: 57-61).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACCORNERO, A. (1985): «La terziarizzazione del conflitto e i suoi effetti», en CELLA y REGINI (eds.), *Il conflitto industriale in Italia*, Bolonia: Il Mulino.
- AÐALSTEINSSON, G.D. (2007): «Can strike theories introduced in 1960s and 1970s explain different levels of strike trends in the Nordic Countries in 1980s and 1990s?», *Working Papers Series Institute of Business Research W07:05*, University of Iceland.
- AGUILAR FERNÁNDEZ, SUSANA (1989): «Neocorporatismo: origen del debate y principales tendencias», *Política y Sociedad*, 3: 57-62
- AGUILAR, SALVADOR. (1985): «El asociacionismo empresarial en la transición postfranquista» *Papers*, 24: 53-84.
- AKKERMAN, A. (2008): «Union competition and strikes: the need for analysis at the sector level», *Industrial and Labor Relations Review*, 61 (4): 445-459.
- ALIGISAKIS, M. (1997): «Labour disputes in Western Europe: typology and tendencies», *International Labour Review*, 13 (1): 73-94.
- ALONSO, L.E. (1991): «Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español» en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dirs.): *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI: 403-426.

- y REINARES, F. (1993): «Conflictividad» en del CAMPO, S. (ed.) *Tendencias sociales en España (1960-1990) Volumen II*. Bilbao: Fundación BBV: 13-70.
- (1999): *Trabajo y ciudadanía*, Madrid: Editorial Trota.
- y BLANCO, J. (1999): «La transformación de las bases sociales del conflicto laboral», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI: 347-374
- AMSDEN, J. (1974): *Convenios colectivos y lucha de clases en España*. Paris: Ruedo Ibérico.
- ARAGÓN, J., ROCHA, F. y TORRENTS, J. (2000): *Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas*. Colección Informes y Estudios. Serie Empleo, nº 8, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ASHENFELTER, O. y JOHNSON, G. (1969): «Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity», *American Economic Review*, 59: 35-49.
- ASTUDILLO RUIZ, J. (2001): «Without unions, but socialist: The Spanish Socialist Party and its divorce from its union confederation (1982-96)», *Politics & Society*, 29 (2): 273-296.
- (2004): «La trampa del partidismo de la UGT: de la relación solidaria con el PSOE a la unidad de acción sindical con CCOO», *Revista Española de Ciencia Política*, 11: 73-101.
- BABIANO MORA, J. (1994): «La conflictividad laboral en Madrid bajo el franquismo (1962-1976): una aproximación» en SOTO, A. (dir.): *Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical*, Madrid: Ediciones GPS: 165-209
- BACCARO, L. (2003): «What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporatism», *British Journal of Industrial Relations*, 41 (4): 683-706.
- ; HAMANN, K. y TURNER, L. (2003): «The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective», *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1): 119-133.
- BAYLOS, A. (1996) (coord.): *La reforma laboral de 1994*, Cuenca: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- (1999): «La intervención normativa del Estado en las relaciones laborales colectivas: 1987-1997», en MIGUÉLEZ y PRIETO (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: siglo XXI, 239-258.
- BEAN, R. y PEEL, D.A. (1976): «A cross-sectional analysis or regional strike activity in Britain», *Regional Studies*, 10: 299-305.
- (1985): *Comparative Industrial Relations. An introduction to cross-national perspectives*. Londres: Croom Helm.



- y STONEY, P. (1986): «Strikes on Merseyside: a regional study», *Industrial Relations Journal*, 17 (1): 9-23.
- BELL, D. (1960): *The end of ideology. On the Exhaustion of Political Ideas in the Fifties*, Nueva York: Free Press.
- BENEYTO, P.J. (2004): «La afiliación sindical en España: evolución reciente y factores determinantes», *Arxius*, 26 (11): 89-106.
- (2008): «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 26 (1): 57-88.
- BEVAN, G.P. (1880): «The strikes of the past ten years», *Journal of the Statistical Society of London*, 43 (1): 35-64.
- BIRKE, P. (2007): «The persistence of labour unrest. Strikes in Denmark, 1969-2005» en VAN DER VELDEN *et al.* (eds.): 222-242.
- BLACK, B. (1987): «Collaboration or conflict? Strike activity in Northern Ireland», *Industrial Relations Journal*, 18 (1): 14-25.
- BLAIN, A. N. J. y GENNARD, J. (1970): «Industrial Relations Theory - A Critical Review», *British Journal of Industrial Relations*, 8 (3): 389-407.
- BOLL, F. (1985): «International strike waves: a critical assessment», en MOMMSEN, W.J. and HUSUNG, H-G (eds.): *The development of trade unionism in Great Britain and Germany 1880-1914*, Londres: Allen & Unwin.
- BORDOGNA, L. y PROVASI, G. (1991[1982]): «La conflictividad», en CELLA y TREU (eds.): *Las relaciones laborales en Italia*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 401-445.
- y CELLA, G.P. (2002): «Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges», *Transfer* 4/2002: 585-607.
- BOUQUIN, S. (2007): «Strikes in France. Strong social eruptions and a weak tradition of collective bargaining» en VAN DER VELDEN *et al.* (eds.): 243-266.
- BRAVERMAN, H. (1981[1974]): *Trabajo y capital monopolista*, 4ª edición en castellano, México DF: Editorial Nuestro Tiempo.
- BRECHER, J. (1972): *Strike!* Boston: South End Press.
- CAMERON, D.R. (1991 [1984]): «Democracia social, corporatismo, inactividad laboral y representación de intereses económicos en la sociedad capitalista avanzada», en GOLDTHORPE (comp.): *Orden y Conflicto en el Capitalismo Contemporáneo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 207-251.
- CANOSA, R. (2003): *Sinopsis artículo 28 de la Constitución española*. Portal temático de la Constitución de 1978 [en línea]. Disponible en: <http://www.congreso.es/constitucion/index.htm>.

- CARRERAS, A. y TAFUNELL, X. (coord.) (2005): *Estadísticas históricas de España: siglos XIX-XX*. Bilbao: Fundación BBVA.
- CCOO (2002): *Gaceta sindical*, Núm. 323, [en línea]. Disponible en: <http://www.ccoo.es>
- y UGT (2009): *Criterios unitarios de CCOO y UGT para la negociación colectiva y el empleo*, 7 de marzo de 2009.
- CEOE (2009): *Propuesta de CEOE sobre el diálogo social*, 23 de julio de 2009.
- y CEPYME (2009): *Circular para la negociación colectiva de 2009*, 13 de marzo de 2009.
- CES (2006): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2005*, Madrid: CES.
- (2007): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2006*, Madrid: CES.
- CHERNYSHEV, I. (2003): «Decent work statistical indicator: strikes and lockout statistics in the international context», *Bulletin of Labour Statistics*, 3 (2): 1-15.
- CHURCH, R.; OUTRAM, Q.; y SMITH, D. (1990): «British Coal Mining Strikes 1893-1940: Dimensions, Distribution and Persistence», *British Journal of Industrial Relations*, 28 (3): 329-349.
- CLARKE, R. O. (1980): «Labour-management disputes: a perspective», *British Journal of Industrial Relations*, 18 (1): 14-25.
- CLEGG, H.A. (1979): *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford: Basil Blackwell.
- (1985[1976]): *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- COLE, G.D.H. (1920): *Chaos and order in industry*, Londres: Methuen.
- CONDE, F. (1995): «El papel de la prensa escrita madrileña en la preparación ideológica de la huelga general del 27 de enero de 1994», *Sociología del Trabajo*, 25: 71-96.
- COUSINEAU, J-M. y LACROIX, R. (1986): «Imperfect information and strikes: an analysis of Canadian experience, 1967-82», *Industrial and Labor Relations Review*, 39 (3): 377-387.
- CRAMTON, P. y TRACY, J. (2003): «Unions, bargaining and strikes», en Addison, J.T. y Schnabel, C. (eds.): *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham, UK: Edward Elgar: 86-117.
- , GUNDERSON, M. y TRACY, J. (1999): «The effect of Collective Bargaining Legislation on Strike and Wages», *The Review of Economics and Statistics*, 81 (3): 475-487.

- CREIGH, S.W. (1978): «Work Stoppages in the Humberside Sub-Region: A case study in regional strike-proneness», *Regional Studies*, 13: 73-89.
- CRONIN, J.E. (1978): «Theories of strikes: Why can't they explain the British experience?», *Journal of Social History*, 12 (2): 194-220.
- (1979): *Industrial conflict in modern Britain*, Londres: Croom Helm.
- (1985): «Strikes and the struggle for union organization: Britain and Europe», en MOMMSEN, W.J. y HUSUNG, H-G (eds.): *The development of trade unionism in Great Britain and Germany 1880-1914*, Londres: Allen & Unwin.
- CROUCH, C. (1982): *Trade union: the logic of collective action*. Londres: Fontana.
- (1983): «Pluralism and the new corporatism: a rejoinder», *Political Studies*, 31 (3): 452-460.
- y PIZZORNO, A. (comp.) (1989[1978a]): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968 I. Estudios por países*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- y PIZZORNO, A. (comp.) (1991[1978b]): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968 II. Análisis comparado*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DAHL, R.A. (Ed.) (1966): *Political oppositions in western democracies*, New Haven y Londres: Yale University Press.
- DALIA J.T. y GUEST A.M. (1975): «Embourgeoisement among Blue-collar Workers?», *The Sociological Quarterly*, 16 (3): 291-304.
- DALY, M. y ATKINSON, E. (1940): «A regional analysis of strikes, 1921-36», *Sociological Review*, XXXII: 216.
- DARLINGTON, R. (2006): «Agitator Theory of Strikes Re-evaluated», *Labor History*, 47 (4): 485-509.
- DAVIES, J.C. (1969): «The J-Curve of rising and declining satisfactions as a cause of some great revolutions and a contained rebellion», en GRAHAM y GURR (eds.): *Violence in America: historical and comparative perspective*. Nueva York, FA Praeger: 690-730
- DEPPE, R.; HERDING, R. y HOSS, D.: (1991): «Relaciones entre la acción sindical y los partidos políticos», en CROUCH y PIZZORNO (comp.): 253-277.
- DITHURBIDE, G. (1999): «Problemas en el análisis del conflicto laboral», en CASTILLO C. (coord.) *Economía, Organización y Trabajo: un enfoque sociológico*, Madrid: Ediciones Pirámide, 155-196.
- DOBSON, J.R. (1997): «The Effects of Multi-unionism: a Survey of Large Manufacturing Establishments», *British Journal of Industrial Relations*, 35 (4): 547-566.

- DOMÍNGUEZ, J. (1988): «Diez años de relaciones laborales en España (1977-1987)», en ZARAGOZA, A. (comp.): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*, Madrid: Siglo XXI, 75-105.
- DRIBBUSCH, H. (2007): «Industrial conflict in a low-strike country. Strikes in Germany 1968-2005» en VAN DER VELDEN *et al.* (eds.): 267-297.
- DUARTE, M.E. (2007): *Las huelgas generales en España de 1982 a 2002: entre la reforma laboral, el conflicto social y la política competitiva*, TESEO
- DUBIN, R. (1954) : «Constructive aspects of industrial conflict», en KORNHAUSER, A.; DUBIN, R. y ROSS A.R. (eds.): *Industrial Conflict*. Nueva York: McGraw-Hill: 37-47.
- (1958): *Working Union-Management Relations: The Sociology of Industrial Relations*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- DUBOIS, P. (1991[1978b]): «Nuevas modalidades de conflicto laboral», en CROUCH y PIZZORNO (comp.): 27-68.
- DUNLOP, J.T. (1948): «The development of labor organization: a theoretical framework» en LESTER, R.A. y SHISTER, J. (eds.): *Insights into labor issues*, New York: Macmillan.
- (1978[1958]): *Sistemas de Relaciones Industriales*, Barcelona: Ediciones Península.
- EDWARDS, P.K. (1978): «Time series regression models of strike activity: A reconsideration with American data», *British Journal of Industrial Relations*, 16 (3): 320-334.
- (1980): «Size Plant and Strike-Proneness», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 42: 145-56.
- (1987[1981]): *Las huelgas en los Estados Unidos 1881-1974*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- y SCULLION, H. (1987[1982]): *La organización social del conflicto de trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1990[1986]): *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1992): «Industrial conflict: Themes and issues in recent research», *British Journal of Industrial Relations*, 30 (3): 361-404.
- y HYMAN, R. (1994): «Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe?» en HYMAN, R. y FERNER, A. (ed.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Basil Blackwell, 250-280.

- EDWARDS, R. (1983[1979]): «Conflicto y control en el lugar de trabajo», en TOHARIA, L. (comp.): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid: Alianza editorial, 141-155.
- EIRO (1997a): *Five territorial employment pacts underway in Spain*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (1997b): *1997 Annual review for Spain*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2000): *CC.OO holds seventh congress*, EIROOnline, [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2002a): *Italia: Cgil, Cisl and Uil call general strike*, EIROOnline, [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2002b): *Annual review for Belgium 2001*, EIROOnline, [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2004): *Austria: Industrial disputes hit post-war peak in 2003*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2005a): *Developments in industrial action - 2000-4*. EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2005b): *Finlandia: Paper industry conflict resolved*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2005c): *Norway: Industrial action during 2004 bargaining round examined*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2006): *France: 46-day strike at Marseilles Transport Authority*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2007a): *Spain: Industrial relations profile*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2007b): *Italy: Industrial relations profile*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2007c): *Portugal: Industrial relations profile*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2007d): *UK: Increase in work days lost due to strikes in 2006*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2007e): *France: Industrial Relations Profile*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2007f): *Netherlands: Industrial Relations Profile*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>

- (2007g): *Austria: Industrial relations profile*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2008): *UK: Industrial relations developments in Europe 2007*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2009a): *Portugal: industrial relations profile*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- (2009b): *Denmark: Strike action and work stoppages in 2008*, EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- ELLIS, M. (1992): «The determinants of regional differences in strike rate in the U.S., 1971-77», *Annals of the Association of American Geographers*, 82 (11): 48-63.
- ELLWOOD, S. (1978[1976]): «La clase obrera bajo el régimen de Franco» en PRESTON, P. (coord.): *España en crisis: la evolución y decadencia del régimen de Franco*, Madrid: Ediciones Fondo de Cultura Económica España: 265-302.
- ESPINA, A. (Comp.) (1991): *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1999): «El Guadiana de la concertación neocorporatista en España: de la huelga general de 1988 a los acuerdos de 1997» en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XX, 375-398.
- ESTEFANIA, J. y SERRANO, R. (1988): «Diez años de relaciones laborales en España» en ZARAGOZA, A. (comp.): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*, Madrid: Siglo XXI: 17-42
- ESTEVE, S., MARCO, M.L.; ROCHINA, M. (2006): «A Competing Risks analysis of strike duration in Spain: Agreement and Non-agreement outcome», *Revista de Economía Laboral*, 3: 14-45.
- FERNÁNDEZ PROL, F. (2005): *La Huelga en los Servicios Esenciales de la Comunidad*, Colección de Estudios No. 182, Madrid: Consejo Económico y Social.
- FLANDERS, A. (1968): «Collective Bargaining: A theoretical Analysis», *British Journal of Industrial Relations*, 6 (1): 1-26.
- (1973): «Measured daywork and collective bargaining», *British Journal of Industrial Relations*, 11 (3): 368-392.
- FLUDER, R. y HOTZ-HART, B. (1998): «Switzerland: Still as Smooth as clockwork?» en FERNER, A. y HYMAN, R. (eds.), *Changing industrial relations in Europe*, 2<sup>nd</sup> ed. Oxford, Blackwells: 262-282.
- FORCHEIMER, K. (1948): «Some international aspect of the strike movements», *Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics*, 10 (1): 9-31.

- FOX, A. (1966): «Industrial Sociology and Industrial Relations», *Royal Commission Research Paper 3*. Londres: HMSO.
- (1973): «Industrial Relations: a social critique of pluralist ideology», en CHILD, J. (ed.): *Man and Organization*, Londres: Allen & Unwin.
- FRANZOSI, R. (1989): «One hundred of years of strike statistics: Methodological and theoretical issues in quantitative strike research», *Industrial and Labor Relations Review*, 42 (3): 348-362.
- (1995): *The puzzle of strikes*, Cambridge: Cambridge University Press,
- FREGE, C.M. y KELLY, J. (2003): «Union revitalization strategies in comparative perspective», *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1): 7-24.
- FUENTES QUINTANA, E. (1988): «Tres decenios de la economía española en perspectiva», en GARCÍA DELGADO, J.L. (dir.): *España. Economía*. Madrid, Espasa-Calpe: 1-77.
- GALL, G. (1999): «A review of strike activity in Western Europe at the end of the second millennium», *Employee Relations*, 21 (4): 357-377.
- y ALLSOP, D. (2007): «Labor quiescence Continued? Recent Strike Activity in Western Europe», Trabajo presentado en la 59<sup>th</sup> *Annual Meeting Labor and Employment Relations Association*. Chicago, Illinois. 5-7 de Enero.
- GARCÍA CALAVIA, M.A. (2005): «La edad de oro de las relaciones industriales: elementos de interpretación teórica», *Papers*, 75, pp. 11-33.
- (2008a): «Las huelgas laborales en el Estado español (1976-2005)», *ARXIVUS*, 18: 11-33.
- (2008b): «Conflicto laboral y protesta obrera en el tardofranquismo. El caso de la unión naval de Levante», *Sociología del Trabajo* 62: 120-145.
- GARCÍA MURCIA, J. y VILLIERS, C. (1997): «Strike and the contract of employment: a comparison of the laws of Spain and England», *Legal Studies*, 17 (1): 101-127.
- GARCÍA PIÑERO, R. (1991). «Minería y huelga general. Una década de huelgas generales en la minería del carbón», *Ayer*, 4: 213-234.
- GARCÍA VALVERDE, M. (2007): «Conflictividad laboral en España. Balance y perspectivas tras más de una década de vigencia del ASEC», *Tribuna Social*, 195: 25-35.
- GARRIDO, L. y GONZÁLEZ, J.J. (2005): «Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales», en GONZÁLEZ, J.J. y REQUENA, M. (eds.): *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid, Alianza Editorial: 81-119.

- GATTEI, G. (1989) «Every 25 Years? Strike Waves and Long Economic Cycles». Trabajo presentado en el seminario *The Long Waves in the Economic Conjuncture - The Present State of the International Debates*", Bruselas, 12-14 de enero.
- GINTIS, H. (1983 [1976]): «La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista», en TOHARIA, L. (comp.): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid: Alianza editorial, 157-191.
- GOLDSTEIN, J.S. (1988): *Long cycles: prosperity and war in the modern age*, New Haven, Conn.: Yale University Press:
- GOLDTHORPE, J.H. y LOCKWOOD, D. (1963) «Affluence and the British Class Structure», *Sociological Review* 11 (2), pp. 133–63.
- ; LOCKWOOD, D.; BECHHOFER, F. y PLATT, J. (1967): «The Affluent Worker and the Thesis of Embourgeoisement: Some Preliminary Research Findings», *Sociology*, 1 (1): 11-31.
- ; LOCKWOOD, D.; BECHHOFER, F. y PLATT, J. (1969): *The affluent worker in the class structure*, Londres: Cambridge University Press.
- (Comp.) (1991[1984]): *Orden y Conflicto en el Capitalismo Contemporáneo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- y LOCKWOOD, D. (1996[1963]) «Affluence and the British Class Structure», en SCOTT, J (ed.): *Class: critical concepts*, Vol. 4, Londres and New York: Routledge, 13-41.
- GONZÁLEZ OLIVARES, L. (1985): «Crisis en la mediana empresa industrial», *Papeles de Economía Española*, 22: 38-61.
- GONZÁLEZ, J.J. (2004): «Las bases sociales de la política española», *Revista Española de Sociología*, 4: 119-142.
- (2005): «Bases sociales de la política española», en GONZÁLEZ, J.J y REQUENA, M. (eds.): *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid, Alianza Editorial, 253-274.
- GORDON, D.M.; EDWARDS, R. and REICH, M. (1982): *Segmented work, divided worker: the historical transformation of labor in the United States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- GRAMM, C.L. (1986): «The determinant of strike incidence and severity: A micro-level study», *Industrial and Labor Relations Review*, 39 (3): 361-376
- (1987): «New measures of the propensity to strike during contract negotiations, 1971-1980», *Industrial and Labor Relations Review*, 40, (3): 406- 417.
- GRIFFIN, J.I. (1939): *Strikes: a Study in Quantitative Economics*. New York: Columbia University Press.



- GUILLÉN RODRÍGUEZ, A. y GUTIÉRREZ PALACIOS, R. (2008): «Treinta años de pactos sociales en España», *Cuadernos de Información Económica*, 203: 173-180.
- GUNDERSON, M., KERVIN J. y REID, F. (1989): «The Effect of Labour Relations Legislation on Strike Incidence», *The Canadian Journal of Economics*, 22 (4): 779-794.
- GUTIÉRREZ PALACIOS, R. (1985): «Huelga y conducta laboral en las minas de carbón», *Boletín del Instituto de Estudios Asturianos*, 39 (116): 967-991.
- HALE, D. (2008): «International comparisons of labour disputes in 2006», *Economic & Labour Market Review*, 2 (4): 32-39
- HAMANN, K. (1993): «Afiliación, movilización y aliados políticos: las incógnitas del poder sindical español, (1970-1988)», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 3: 107-125.
- (2002): «The resurgence of national-level bargaining: union strategies in Spain», *Industrial Relations Journal*, 32 (2): 154-172.
- y MARTÍNEZ LUCIO, M. (2003): «Strategies of union revitalization in Spain: negotiation change and fragmentation», *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1): 61-78.
- (2005): «Third Way conservatism? The popular party and labour relations in Spain», *International Journal of Iberian Studies* 18 (2): 67-82.
- HANCKÉ, B. y SOSKICE, D. (2003): «Wage-setting and inflation targets in EMU», *Oxford Review of Economics Policy*, 19 (1): 149-160.
- y RHODES, M. (2005): «EMU and labor market institutions in Europe», *Work and Occupations*, 32 (2): 196-228.
- HANSEN, A.H. (1921): «Cycles of strikes», *The American Economic Review*, 11 (4): 616-621.
- HARRISON, A. y STEWART, M. (1989): «Cyclical fluctuations in strike durations», *The American Economic Review*, 79 (4): 827-841.
- HASSEL, A. (2003): «The politics of social pacts», *British Journal of Industrial Relations*, 41 (4): 707-726.
- HAYES, B. (1984): «Unions and strikes with asymmetric information», *Journal of Labor Economics*, 2 (1): 57-83.
- HEMERIJCK, A. y VAIL, M. (2006). «The Forgotten Center: The State as a Dynamic Actor in Corporatist Political Economies», en LEVY, J. (ed.): *The State after Statism: New State Activities in the Age of Globalization and Liberalization*. Cambridge: Harvard University Press, 57-92.

- HIBBS Jr., D.A.: (1976): «Industrial Conflict in Advanced Industrial Societies», *The American Political Science Review*, 7 (4): 1033-1058.
- (1978): «On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity», *British Journal of Political Science*, 8 (2): 153-175.
- HICKS, J. R. (1973[1932]): *La teoría de los salarios*. Barcelona: Editorial Labor.
- HOBBSBAWM, E. J. (1952): «Economics fluctuation and some social movement since 1880», *The Economic History Review*, New Series, 5 (1): 1-25.
- (1979[1964]): *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Barcelona: Editorial Crítica.
- HOLMLUND, B. (1998): «Unemployment Insurance in Theory and Practice», *Scandinavian Journal of Economics*, 100 (1): 113-141.
- HYMAN, R. (1972): *Strikes*. Londres: Fontana.
- (1978): «Pluralism, procedural consensus and collective bargaining», *British Journal of Industrial Relations* 16 (1): 16-40.
- (1981[1975]): *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*, Madrid: H. Blumes Ediciones.
- (1991[1978b]): «Estructura profesional, organización colectiva y militancia laboral», en CROUCH y PIZZORNO (comp.): 69-115.
- IGLESIAS, R. (1988): «La concertación social desde la perspectiva de las organizaciones empresariales», en ZARAGOZA, A. (comp.): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*, Madrid: Siglo XXI: 145-179.
- INGRAM, P.; METCALF, D. y WADSWORRTH, J. (1993): «Strike Incidence in British Manufacturing in the 1980s», *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (4): 704-717.
- JACKSON, M.P. (1988): «Strikes in Scotland», *Industrial Relations Journal*, 19 (2): 106-116.
- JIMÉNEZ-MARTÍN, S., LABEAGA, J.M. y MARCO, M.L. (1996): «Algunos factores explicativos de la existencia de huelgas durante la negociación colectiva en España», *Investigaciones Económicas*, XX (2): 217-241.
- y MARCO, M.L. (1998): «El conflicto en las relaciones laborales. Un panorama», *Revista de Economía Aplicada*, 17: 81-107.
- (1999): «Controlling the endogeneity of strike variables in the estimation of wage settlement equations», *Journal of Labor Economics*, 17 (3): 587-606.
- (2006): «Strike outcomes and wage settlements in Spain», *Labour*, 20 (4): 673-698.

- JODAR, P. (2006): «Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)», *IUSLabor, Revista electrónica*, 02/2006, [en línea] <http://www.upf.edu/iuslabor/>
- JULIÁ DÍAZ, S. (1994): «Orígenes sociales de la democracia en España», *Ayer*, 15: 165-188.
- KATZ, D. (1954): «Satisfactions and deprivations in industrial life», en KORNHAUSER, DUBIN y ROSS (eds.): *Industrial Conflict*. Nueva York: McGraw-Hill, pp. 86-106.
- KAUFMAN, B.E. (1982): «The determinants of strikes in the United States, 1900-1977», *Industrial and Labor Relations Review* 35 (4): 473-490.
- (1983a): «The determinants of strikes over time and across industries», *Journal of Labor Research*, 6 (2): 159-175.
- (1983b): «Interindustry Trends in Strike Activity», *Industrial Relations*, 22 (1): 45-57.
- KEER, C. y SIEGEL, A. (1954): «The interindustry propensity to strike – An international comparison», en KORNHAUSER, DUBIN y ROSS (eds.): *Industrial Conflict*. Nueva York: McGraw-Hill: 189-212.
- ; DUNLOP, J. T.; HARBISON, F.H. y MYERS, C.A. (1967[1960]): *El industrialismo y el hombre industrial*, 2ª edición, Buenos Aires: EUDEBA.
- KELLY, J. (1998): *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism, and long waves*, Londres: Routledge.
- KENNAN, J. (1986): «The Economic of Strikes», en ASHENFELTER, O. y LAYARD, R. (ed.): *Handbook of Labor Economics*, volume 2, Amsterdam: North-Holland: 1091-1137.
- KITTNER, M. (2005): *Arbeitskampf. Geschichte – Recht – Gegenwart*, Munich: Beck.
- KNOWLES, K.G.J.C. (1952): *Strikes: A Study in Industrial Conflict, with Special Reference to British Experience between 1911 and 1947*, Oxford: Basil Blackwell.
- KÖHLER, H.D. (1995[1993]): *El movimiento sindical en España. Transición democrática. Regionalismo. Modernización económica*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- y MARTÍN ARTILES, A. (2007): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. 2ª edición, Madrid: Delta Publicaciones.
- KORNHAUSER, A. (1954): «Human Motivations Underlying Industrial Conflict» en KORNHAUSER, DUBIN y ROSS (eds.): *Industrial Conflict*. Nueva York: McGraw-Hill, pp. 62-85.
- KORPI, W. (1978): *The working class in welfare capitalism: Work, unions and politics in Sweden*. Londres: Routledge.
- y SHALEV, M. (1979): «Strikes, industrial relations and class conflict in capitalist societies», *British Journal of Sociology*, 30 (2): 164-187.

- (1983): *The democratic class struggle*. Londres: Routledge.
- (2002): «The Great Trough in Unemployment: a Long-term View of Unemployment, Inflation, Strikes, and the Profit/Wage Ratio», *Politics & Society*, 30 (3): 365-426.
- LANGHE, P. (1991[1984]): «Sindicatos, trabajadores y reglamentación salarial: bases racionales para el acuerdo», en GOLDTHORPE (comp.): 145-180.
- LEHMBRUCH, G. (1974): «Consociational Democracy, Class Conflict, and the New Corporatism» Paper presented at the Round Table "Political Integration", *International Political Science Association*, Jerusalem, Sept. 9-13, 1974. Reprinted in: Schmitter y Lehmbruch (eds.) (1979): *Trends toward corporatist intermediation*. Londres: Sage: 53-61.
- (1977): «Liberal corporatism and party government», *Comparative Political Studies*, 10: 61-90.
- (1991[1984]): «La concertación y la estructura de las redes corporatistas», en GOLDTHORPE (comp.): 95-122.
- LESCH, H. (2002): «Decline in industrial action», *European Industrial Relations Review*, 344: 30-32.
- LILJA, K. (1992): «Finland: No Longer the Nordic Exception», en Ferner y Hyman (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell.
- LIPSKY, D. L. y FARBER, H.S. (1976): «The composition of strike activity in the construction industry», *Industrial and Labor Relations Review*, 29 (3): 388-404.
- LOIS GONZÁLEZ, R.; MIRAMONTES CARBALLADA, Á.; PIÑERO ANTELO, Á. y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, R. (2005): «Los pactos territoriales a favor del empleo en España», *Boletín de la A.G.E.*, 39: 335-360.
- LÓPEZ NOVO, J. P. (1991): «Empresarios y relaciones laborales: una perspectiva histórica» en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dir. y coord.): 131-146.
- LUDSTECK, J. y JACOBEBBINGHAUS, P. (2005): «Strike Activity and Centralisation in Wage Setting», *IAB Discussion Paper*, No. 22/2005.
- LUQUE, D.; CUETO, B. y MATO F.J. (2008): «Un análisis regional de la actividad huelguística en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 124: 107-140.
- LUXEMBURGO, R. (2003[1906]): *Huelga de masas, partido y sindicato*. Madrid: Fundación Federico Engels [en línea]. Accesible en <http://www.engels.org>
- LYDDON, D. (2007a): «Strike statistic and the problem of international comparison», en VAN DER VELDEN *et al.* (eds.): 24-39.
- (2007b): «From strike wave to strike drought. The United Kingdom, 1968-2005», en VAN DER VELDEN *et al.* (eds.): 339-365.

- MAESTRO, G. (1985): «Acerca del neocorporatismo», *Revista de Estudios Políticos*, 48: 153-175.
- MALUQUER DE MOTES, J. y LLONCH, M. (2005): «Trabajo y relaciones laborales», en CARRERAS y TAFUNELL (coord.): 1155-1246.
- MANDEL, E. (1995): *Long waves of capitalist development: a Marxist interpretation*, 2nd ed., Londres: Verso.
- MARAVALL, J.M. (1970): *El desarrollo económico y la clase obrera*, Madrid: Ediciones Ariel.
- y SANTAMARÍA, J. (1986): «Political chance in Spain and the prospects for democracy», en O'DONNELL, GA; SCHMITTER, PC y WHITEHEAD, L. (eds.): *Transition from authoritarian rule: Southern Europe*. Baltimore, The John Hopkins University Press: 71-108.
- MARCO, M.L. (2000): «El conflicto laboral en España durante el período 1986/1994», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 21: 209-233.
- y TAMBORERO, P. (2001): «Las formas de finalización de las huelgas: Análisis de la intervención de terceros en España, 1986-1999», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 31: 115-131.
- , ESTEVE, S. y ROCHINA, M.E. (2007): «La duración de las huelgas: evidencia empírica para España», *Cuadernos Económicos del ICE*, 73: 223-254.
- MARÍN, J.M. (1996): «La Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS): una experiencia de unidad de acción sindical durante la transición», *Espacio, Tiempo y Forma, Serie V, H. Contemporánea*, 9: 295-313
- (2001): «La democracia consolidada, 1982-2000», en MARÍN *et al.*, 319-480.
- ; MOLINERO, C. e YSÁS, P. (2001): *Historia política de España (1939-2000)*, Madrid: Istmo.
- MARTÍN AGUADO, A. (1993): «Derecho de Huelga: por una regulación garantista y avanzada», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2: 199-218.
- MARTÍN ANGULO, F. (1977): *Los mineros acusan: las huelgas*, Madrid: Sedmay.
- MARTÍN ARTILES, A.; ALÒS-MONER, R. y JÓDAR, P. (2000): «Acuerdos de empleo y pactos locales: el Pacto por el empleo del Vallés Occidental», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 17: 207-224.
- (2003): *Teoría clásica de las relaciones laborales*, Universitat Oberta de Catalunya <http://www.editorialuoc.com> (P01/83001/00350).
- MARTÍN LÓPEZ, E. (1997): *Sociología industrial*, Madrid: FUFAP.

- MARTÍNEZ LUCIO, M. (2002[1998]): «España: regular el empleo y la fragmentación social», en FERNER, A. y HYMAN, R. (dirs.): *La transformación de las relaciones laborales en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 547-585.
- MARTÍNEZ-ALIER, J. (1985): «Viejas ideologías y nuevas realidades corporativistas», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 31: 199-142.
- y ROCA JUSMET, J. (1988): «Economía política del corporatismo en el estado español», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 41: 25-62.
- MARX, K. (1946 [1867]): *El Capital. Crítica de la Economía Política*, Tomo I, Volumen I, México DF: Fondo de Cultura Económica.
- MATO, F.J., CUETO, B. y LUQUE, D. (2007): *La evolución de la conflictividad laboral en España. Especial referencia a Asturias*, Navarra: Thomson-Civitas.
- MAZUR, J. (2000) : «Labor's New Internationalism», *Foreign Affairs*, 79 (1): 79-93.
- MERTON, R. K. (1964 [1949]): *Teoría y estructura sociales*, México DF: Fondo de Cultura Económica.
- MIGUÉLEZ, F. (1977): *La lucha de los mineros asturianos bajo el franquismo*, Barcelona: Editorial Laia.
- (1985a): «Sindicalismo y conflicto social en la España de la transición», *Mientras Tanto*, 24: 19-44.
- (1985b): «Corporatismo y relaciones laborales en Europa en tiempo de crisis», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 30: 149-178.
- y PRIETO, C. (1991) (dir. y coord.): *Las relaciones laborales en España*, Madrid: Siglo XXI.
- (1999): «Presente y futuro del sindicalismo en España», en MIGUÉLEZ y PRIETO (dir. y coord.): 191-212.
- y PRIETO, C. (1999) (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- MILNER, S. (1995): «Industrial disputes and the law in Spain», *Centre for Economic Performance*, Discussion Paper nº 250, July.
- y METCALF, D. (1995): «Relaciones laborales y resultados económicos en España», *Moneda y Crédito*, 201: 11-48.
- MINISTERIO de TRABAJO (varios años): *Informe sobre conflictos colectivos de trabajo*. Madrid.
- MINISTERIO de TRABAJO e INMIGRACIÓN (varios años): *Estadística de huelgas y cierres patronales*. Madrid. Accesible en <http://www.mtin.es/estadisticas>

- MOLINA, O. y RHODES, M. (2002): «Corporatism: the Past, Present, and Future of a Concept», *Annual Review of Political Science*, 5: 305-331.
- (2005): «Political exchange and bargaining reform in Italy and Spain», *European Journal of Industrial Relations*, 11 (1): 7-26.
- (2006): «Trade union strategies and change in neo-corporatist concertation: A new century of political exchange?», *West European Politics*, 29 (4): 640-664.
- MOLINERO, C. e YSÁS, P. (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas*, Madrid: Siglo XXI.
- MONGER, J. (2004): «International Comparisons of Labour Disputes in 2002», *Labour Market Trends*, April: 145-152.
- MONTES CATÓ, J. (2007): «Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia», *Trabajo y Sociedad*, 9: 1-25.
- MONTOYA, A. (1979): *Derecho del Trabajo* (3ª edición), Madrid: Editorial Tecnos.
- MORAN, A. (1996): «Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80. De la clase obrera al mercado de trabajo», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9: 13-55.
- MÜLLER, W. y FALLEND, F. (2004): «Changing patterns of party competition in Austria: from multipolar to bipolar system», *West European Politics*, 27 (5): 801-835.
- OCHEL, W. y SELWITSCHKA, M. (2003): «Labour Disputes Rules and Strikes in the European Union», *CESifo DICE Report 2/2003*, pp. 63-66.
- OFEE, C. (1988[1981]): «La atribución de un estatus público a los grupos de interés: observaciones sobre el caso de Alemania Occidental», en BERGER, S. (comp.): *La organización de los grupos de interés en Europa Occidental*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 155-197.
- y WIESENTHAL, H. (1992[1980]): «Dos lógicas de acción colectiva», en OFFE (1992): *La gestión política*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 47-112.
- OIT (1976): *International Recommendations on Labour Statistics*, Charter 9: Industrial Disputes, Ginebra: OIT.
- (1985): *Situación sindical y relaciones laborales en España*, Ginebra: OIT.
- (1993): «Fuentes y Métodos: Estadísticas del Trabajo. Volumen 7», en *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, Ginebra: OIT.
- (varios años): *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, Ginebra: OIT. Accesible en <http://laborsta.ilo.org/>

- OSKARSSON, S. (2003): *The fate of Organized Labor: Explaining unionization, wage inequality, and Strikes across time and space*, Tesis doctoral, Department of Government, Uppsala University.
- OWUSU-GYAPONG, A. (1986): «Alternative estimating techniques for panel data on strike activity», *The Review of Economics and Statistics*, 68 (3): 526-531.
- PALDAM, M. y PEDERSEN, P.J. (1982): «The macroeconomic strike model: a study of seventeen countries, 1948-1975», *Industrial and Labor Relations Review*, 35 (4): 504-521.
- PANITCH, L. (1980): «Recent theorizations of corporatism: reflections on a growth industry», *British Journal of Sociology*, 31 (2): 159-187.
- PARDO AVELLANEDA, R. y FERNÁNDEZ CASTRO, J. (1991): «Las organizaciones empresariales y la configuración del sistema de relaciones industriales» en MIGUÉLEZ y PRIETO (dir. y coord.): 147-184.
- PÉREZ DOMÍNGUEZ, C. (1994): «El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente» *Anales de Estudios Económicos y Empresariales*, 9: 273-292.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2009): «La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 81: 41-70.
- PÉREZ YRUELA, M. y GINER, S. (1985): «Corporatismo: el estado de la cuestión», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 31: 9-45.
- PÉREZ, S. (2000): «From decentralization to reorganization: Explaining the return to national bargaining in Italy and Spain», *Comparative Politics*, 32 (4): 437-458.
- PÉREZ-DÍAZ, V. (1984): «Políticas económicas y pautas sociales en la España de la transición: la doble cara del neocorporatismo», en LINZ, J.J. (ed.): *España: un presente para el futuro*, Madrid: Instituto de Estudios Económicos
- PERRY, L.J. y WILSON, P.J. (2004): «Trends in Work Stoppages: A Global Perspective». *International Labour Office Working Paper No. 47*.
- y ——— (2008): «Convergence of work stoppages – A global perspective», *Journal of World-Systems Research*, XIII (2): 198-219.
- PETERSON, F. (1937): «Methods used in strike statistics», *Journal of the American Statistical Association*, 32 (197): 90-96.
- PIAZZA, J. (2001): «De-linking Labor. Labor union and social democratic parties under globalization», *Party Politics*, 7 (4): 413-435.
- (2005): «Globalizing Quiescence: Globalization, Union Density and Strikes in 15 Industrialized Countries», *Economic and Industrial Democracy*, 26 (2): 289-314.
- PIGOU, A.C. (1927): *Industrial Fluctuations*. Londres: Mac Millán.



- PIZZORNO, A. (1991[1978b]): «Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral», en CROUCH y PIZZORNO (comp.): 381-407.
- POOLE, M. (1991[1981]): *Teorías del sindicalismo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PRAIS, S.J. (1982): «Strike frequencies and plant-size: a comment on Swedish and UK experience», *British Journal of Industrial Relations*, 20 (1): 101-104.
- PROVIS, C. (1996): «Unitarism, pluralism, interest and values», *British Journal of Industrial Relations*, 34 (4): 473-495.
- QUINTANA, F. (2002) (Coord.): *Asalto a la fábrica*, Barcelona: Alikornio ediciones.
- REES, A. (1952): «Industrial Conflict and Business Fluctuations», *Journal of Political Economy*, 60 (5): 371-82.
- (1954): «Industrial conflict and business fluctuations», en KORNHAUSER *et al.*, (eds.): *Industrial conflict*, Nueva York, McGraw-Hill: 213-220.
- REGINI, M. (1991[1984]): «Las condiciones para el intercambio político: ascenso y decadencia de la concertación en Italia y Gran Bretaña», en GOLDTHORPE (comp.): 181-206.
- REHFELDT, U. (1990): «Crisis del sindicalismo y estrategias sindicales del “intercambio político”: las enseñanzas del debate italiano, 1975-1985», *Política y Sociedad*, 5: 7-21.
- RIGBY, M. y MARCO, M.L. (2001): «The worst record in Europe?: A comparative analysis of industrial conflict in Spain», *European Journal of Industrial Relations*, 7 (3): 287-305.
- RIMLINGER, G. V. (1959): «International differences in the strike propensity of coal miners: experience in four countries», *Industrial and Labor Relation Review*, 12 (3): 389-405
- RINEHART J.W. (1971): «Affluence and the Embourgeoisement of the Working Class: A Critical Look», *Social Problems*, 19 (2): 149-162.
- ROCA JUSNET, J. (1991): «La concertación social», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dirs. y coord.): *Las relaciones laborales en España*, Madrid: Siglo XXI: 361-377.
- ROJO TORRECILLA, E. y PÉREZ AMOROS, F. (1985): «El Acuerdo Económico y Social», *Revista de Política Social*, 145: 55-78.
- ROKKAN, S. (1966): «Norway: numerical democracy and corporate pluralism», en Dahl (ed.): *Political oppositions in western democracies*, New Haven and Londres: Yale University Press, 70-115.

- ROMAGNOLI, U. (1994): «La desindustrialización de los conflictos de trabajo», en VALDÉS DEL-RÉ, F. (coord.): *Sindicalismo y Cambios Sociales*, Madrid: Consejo Económico y Social: 225-237.
- ROSS, A.M. e IRWIN, D. (1951): «Strike experience in five countries, 1927-1947: An interpretation», *Industrial & Labor Relations Review*, 4 (3): 323-342.
- y HARTMAN, P.T. (1960): *Changing Patterns of Industrial Conflict*, Nueva York: John Wiley & Sons.
- ROYO, S. (2006): «Beyond Confrontation. The resurgence of social bargaining in Spain in the 1990s», *Comparative Political Studies*, 39 (8): 969-995.
- SALAMON, M. (1998): *Industrial Relations: Theory and Practice*, Londres: Prentice Hall Europe, Third edition.
- SANZ MENÉNDEZ, L. (1994): «El corporatismo en las sociedades industriales avanzadas», *Zona Abierta*, 67/68: 15-60.
- SCHEUER, S. (2006): «A Novel Calculus? Institutional Change, Globalization and Industrial Conflict in Europe», *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2): 143-164.
- SCHMITTER, P.C. (1974): «Still the Century of Corporatism?», *The Review of Politics*, 36 (1): 85-131.
- (1977): «Modes of Interest Intermediation and Models of Societal Change in Western Europe», *Comparative Political Studies*, 10 (1): 7-38.
- (1982): «Reflections on where the theory of corporatism has gone and where the praxis of neo-corporatism may be going», en LEHMBRUCH y SCHMITTER (eds.): *Patterns of Corporatist Policy-Making*. Londres: Sage, 259-90.
- (1985[1985]): «Neocorporatismo y Estado», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 31: 47-78.
- (1988[1981]): «La mediación entre los intereses y la gobernabilidad de los regímenes en Europa Occidental y Norteamérica en la actualidad» en BERGER, S. (comp.): *La organización de los grupos de interés en Europa Occidental*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 353-402.
- (1991): «La concertación social en perspectiva comparada», en ESPINA, A. (comp.): *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 67-80.
- (1992): «The Consolidation of Democracy and Representation of Social Groups», *American Behavioral Scientist* 35 (4/5): 422-449.
- y GROTE, J.R. (1997): «The corporatism Sisyphus: past, present, and future», *Papers* 97/4, European Institute - Political and Social Sciences. Florence.

- SCREPANTI, E. (1989[1987]): «Los ciclos largos en la actividad huelguística: una investigación empírica», *Historia social* 5: 51-75.
- SHALEV, M. (1980): «Trade unionism and economic analysis: the case of industrial conflict», *Journal of Labor Research*, 1 (1): 133-173.
- (1989a): «Mentiras, mentiras detestables y estadísticas de huelgas: medición de las tendencias del conflicto laboral», en CROUCH y PIZZORNO (comp.) (1989[1978a]): 27-49.
- (1989b): «Dificultades de medición de las huelgas», en CROUCH y PIZZORNO (Comp.) (1989[1978a]): 447-466.
- (1992): «The Resurgence of Labour Quiescence», en REGINI, M. (ed.) *The Future of Labour Movements*, Londres: Sage: 102-132.
- SHOLL, R.K. (1980): *An Analysis of Northern Ireland Statutory Trade Union Recognition Procedure*, Unpublished M.A. Dissertation, University of Warwick.
- SHORTER, E. y TILLY, C. (1971): «The Shape of Strikes in France, 1830-1960», *Comparative Studies in Society and History*, 13, (1): 60-86.
- y — (1985[1974]): *Las huelgas en Francia 1830-1968*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SILVER, B.J. (1992): «Class struggle and Kondratieff waves, 1870 to the present», en KLEINKNECHT, A.; MANDEL, E. y WALLERSTEIN, I. (eds.): *New Findings in long-wave research*, Londres: Macmillan.
- (2005[2003]): *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Ediciones Akal.
- SILVESTRE, J. (2003): «Los determinantes de la protesta obrera en España, 1905-1935: ciclo económico, marco político y organización sindical», *Revista de Historia Industrial*, 25: 51-80.
- SKEELS, J.W. (1982): «The Economic and Organizational Basis of Early United States Strikes, 1900-1948», *Industrial & Labor Relations Review*, 35 (4): 491-503.
- SMITH, C.T.B., CLIFTON, R., MAKEHAM, P. CREIGH, S.W. y BURN, R.V. (1978): *Strikes in Britain*, Department of Employment, Manpower Paper Number 15, Londres, HMSO.
- SNYDER, D. (1975): «Institutional setting and industrial conflict: comparative analyses of France, Italy and The United States», *American Sociological Review*, Volume 40 (3): 259-278.
- SOLÉ, C. (1984): «El debate corporativismo-neocorporativismo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 26: 9-27.
- (1990): «La recesión del neocorporativismo en España», *Papers*, 33: 51-63.

- SOSKICE, D. (1991): «Oleadas de huelgas y explosiones salariales, 1968:1970: interpretación económica», en CROUCH y PIZZORNO (comp.): 311-344
- SOTO CARMONA, Á. (1995): «Auge y caída de la Organización Sindical Española», *Espacio, tiempo y forma. Serie V, Historia contemporánea*, 247-276.
- (1998): «Huelgas en el franquismo: causas laborales-consecuencias políticas», *Historia Social*, 30: 39-61.
- (2006): «No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975», *Pasado y memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 5: 15-43.
- SPIELMANS, J.V. (1944): «Strike Profiles», *The Journal of Political Economy*, 52 (4): 319-339.
- STEPHENS, F. (1979): *The transition from Capitalism to Socialism*, Urbana: University of Illinois Press.
- STOKKE, T.A. y THÖRNQVIST, C. (2001): «Strike and Collective Bargaining in the Nordic Countries», *European Journal of Industrial Relations*, 7 (3): 245-267.
- STREECK, W. (1991[1984]): «Relaciones industriales neocorporatistas y la crisis económica en Alemania Occidental», en GOLDTHORPE (comp.): *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 397-427.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F. (2007): *La huelga: un debate secular*, Madrid: Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.
- TARROW, S. (1998): *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- THÖRNQVIST, C. (2007): «From blue-collar wildcats in the 1970s to public sector resistance at the turn of a new millennium. Strikes in Sweden 1970-2005», en VAN DER VELDEN *et al.* (eds.): 321-338.
- TILLY, C. (1978): *From mobilization to revolution*, Reading: Addison-Wesley.
- TOMLINSON, J. (1985): «Corporatismo: Una sociologización adicional del marxismo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 31: 105-117.
- TRACY, J.S. (1986): «An investigation into the determinants of U.S. Strike Activity», *The American Economic Review*, 76: 423-436.
- TRAXLER, F. (1998): «Austria: still the country of corporatism», en A. FERNER y R. HYMAN (eds.), *Changing industrial relations in Europe*, 2nd edn. Oxford: Blackwells: 239-261.

- TSEBELIS, G. y LANGE, P. (1995): «Strike around the World: A game theoretic approach», en JACOBY, M. (ed.): *The Workers of Nations*, New York Oxford: Oxford University Press: 101-126.
- TURNBULL, P. y SAPSFORD, D. (2001): «Hitting the Brick: An International Comparative Study of Conflict on the Waterfront», *Industrial Relations*, 40 (2): 231-257.
- UGT y CCOO (1990): «Propuesta sindical prioritaria», *Política y Sociedad*, 5: 73-87.
- UPCHURCH, M.; TAYLOR, G. y MATHERS, A. (2009a): *The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe*, Farnham: Ashgate Publishing.
- ; — y — (2009b): «The Crisis of Social Democratic Unionism», *Labor Studies Journal*, 34 (4): 519-542.
- VALENZUELA, S. (1989): «Labor movements in transitions to democracy», *Comparative Politics*, 21 (4):445-472.
- VAN DER VELDEN, S.; DRIBBUSCH, H.; LYDDON, D. y VANDAELE, K. (eds.) (2007): *Strikes around the world, 1968-2005: Case-studies of 15 countries*, Amsterdam: Aksant.
- (2007): «Strikes behind the dikes. Netherlands, 1965-2005», en VAN DER VELDEN *et al.* (eds.): 298-320.
- VANDAELE, K. (2007): «From the seventies strike wave to the first cyber-strike in the twenty-first century. Strike activity and labour unrest in Belgium», en VAN DER VELDEN *et al.* (eds.): 198-221.
- VAZQUEZ, J.A. (1990): «Crisis, cambio y recuperación industrial», en GARCÍA DELGADO, J.L. (dir.): *Economía española de la transición y la democracia*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas: 81-117.
- VEGA GARCÍA, R. (coord.) (2002): *Las huelgas de 1962 en España y su repercusión internacional: el camino que marcaba Asturias*. Gijón: TREA
- VEGA LÓPEZ, J. (2003): «El arbitraje obligatorio que pone fin a la huelga», *Temas Laborales*, 70: 263-292.
- VELASCO, R. y PLAZA, B. (2003): «La industria española en la democracia, 1978-2003», *Economía Industrial*, 349-350: 155-180.
- VERNBY, K. (2007): «Strikes are more common in countries with majoritarian electoral systems», *Public Choice*, 132: 65-84.
- VILLA de la, L.E. y PALOMEQUE, C. (1977): *Introducción a la economía del trabajo*, Madrid: Editorial Debate

- (1993): «El ejercicio de la huelga en la Constitución española», en Unión Sindical de Madrid Región: *¿De qué derecho de huelga hablamos?*, Madrid, Ediciones GPS: 83-87.
- VILROKX, J. y VAN LEEMPUT, J (1998): «Belgium: the great transformation» en FERNER, A. y HYMAN, R. (eds.), *Changing industrial relations in Europe*, 2nd edn. Oxford: Blackwells: 315–347.
- VROMAN, S.B. (1989): «A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S. Manufacturing: 1957-1984», *The American Economic Review*, 79: 816-826.
- WALKER, I. y SMITH, H. (ed.) (2002): *Relative Deprivation: specification, development, and integration*. Cambridge: Cambridge University Press.
- WALSH, K. (1983): *Strikes in Europe and the USA*, Londres: Frances Pinter.
- WEINTRAUB, A.R. (1966): «Prosperity versus Strikes: An Empirical Approach», *Industrial & Labor Relations Review*, 19 (2): 231-278.
- WINKLER, J.T. (1974): «The ghost at the bargaining table: director and industrial relations», *British Journal of Industrial Relations*, 12, 191-212.
- WOZNIAK, L. (1991): «Industrial modernization and working-class protest in socialist Spain», *Working Paper 165 Kellogg Institute*, University of Notre Dame.
- (1992): «The Dissolution of Party-Union Relations in Spain», *International Journal of Political Economy*, 22 (4): 73-90.
- WRIGHT, E.O. (2000): «Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise», *American Journal of Sociology*, 105 (4): 957-1002.

# ANEXOS

**Anexo 1. Número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas en España, 1963-2007**

Año	Ministerio de Trabajo			OSE			CEOE		
	Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)	Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)	Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)
1963	169	38,6	124,6						
1964	209	119,3	141,2						
1965	183	58,6	189,5						
1966	132	37,0	184,8	205	93,4	223,2			
1967	372	198,7	236,0	402	273,0	307,0			
1968	309	130,7	240,7	236	144,4	264,3			
1969	491	205,3	559,6	459	174,7	693,7			
1970	1.547	440,1	1.092,4	817	366,1	843,9			
1971	549	196,7	859,7	601	266,5	1.023,3			
1972	710	236,4	586,6	688	304,7	933,7			
1973	731	303,1	1.081,2	811	441,0	1.390,0			
1974	2.009	557,3	1.748,7	1.193	626,0	2.273,6			
1975	2.807	504,2	1.815,2	855	556,4	1.294,4			
1976	3.662	2.556,7	12.593,1	1.568	3.639,0	13.752,0			
1977	1.194	2.955,6	16.641,7				974	2.317,0	11.565,3
1978	1.128	3.863,8	11.550,9				1.356	3.633,0	15.467,3
1979	2.680	5.713,2	18.916,9				1.789	5.752,3	21.383,4
1980	2.103	2.287,0							
	1365*	1.170,1*	6.177,5*				1.669	2.461,1	13.578,2
1981	1.993	1.944,9							
	1.307*	1.126,3*	5.153,8*				2.556	3.358,2	9.320,0
1982	1.810	1.058,9							
	1.225*	875,1*	2.787,6*				2.582	1.634,1	7.229,4
1983*	1.451	1.483,6	4.416,7				2.714	2.997,5	9.796,6
1984*	1.498	2.242,2	6.357,8				3.091	5.495,5	15.259,1
1985*	1.092	1.511,2	3.223,5				2.029	4.530,8	8.022,6
1986**	914	857,9	2.279,4				2.239	1.793,2	6.349,5
1987**	1.497	1.881,2	5.025,0				3.194	3.222,7	10.246,1
1988**	1.193	6.692,2	11.641,1						
	(1.192) <sup>1</sup>	(1.894,5) <sup>1</sup>	(6.843,4) <sup>1</sup>				2.823	8.001,1	14.565,2
1989**	1.047	1.382,1	3.685,4				2.162	2.485,9	7.383,2



Año	Ministerio de Trabajo			OSE			CEOE		
	Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)	Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)	Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)
1990	1.231	864,0	2.442,8				2.115	1.723,2	5.002,4
1991	1.552	1.944,5	4.421,3				1.969	2.300,6	6.143,2
1992	1.296	5.169,6	6.246,5						
	(1.295) <sup>2</sup>	(1.678,6) <sup>2</sup>	(4.055,8) <sup>2</sup>				1.991	7.351,4	10.998,7
1993	1.131	997,2	2.012,7				1.679	1.243,6	3.132,6
1994	890	5.427,7	6.254,7						
	(889) <sup>3</sup>	(452,8) <sup>3</sup>	(1.279,8) <sup>3</sup>				1.268	4.219,9	6.257,6
1995	866	569,9	1.442,9				1.212	882,4	3.322,2
1996	807	1.078,0	1.552,9				883	1.190,0	1.994,9
1997	709	631,0	1.790,1				707	532,3	1.781,0
1998	618	671,9	1.263,5				587	369,6	1.337,7
1999	739	1.125,1	1.477,5				626	368,9	1.454,3
2000	727	2.061,3	3.577,3				589	471,4	1.545,4
2001	729	1.242,5	1.917,0				646	475,3	1.811,9
2002	684	4.528,2	4.938,5						
	(683) <sup>4</sup>	(668,3) <sup>4</sup>	(1.078,7) <sup>4</sup>				476	2.433,2	3.517,0
2003	674	728,5	789,0				483	613,0	1.846,5
2004	707	555,9	4.472,2				477	257,1	2.415,0
2005	669	331,3	758,9				1.061	304,8	3.256,5
2006	779	499,2	927,4				1.372	299,4	3.304,1
2007	751	492,2	1.182,8				852	200,5	2.814,2
2008	810	542,5	1.508,7				1.019	359,8	5.280,0

## NOTAS:

\* Los datos del Ministerio de Trabajo no incluyen Cataluña.

\*\* Los datos del Ministerio de Trabajo no incluyen el País Vasco.

1. No incluye la huelga general de ámbito nacional del 14 de diciembre de 1988.
2. No incluye la huelga general de ámbito nacional del 28 de mayo de 1992.
3. No incluye la huelga general de ámbito nacional del 27 de enero de 1994.
4. No incluye la huelga general de ámbito nacional del 20 de junio de 2002.

FUENTE: Datos del Ministerio de Trabajo: *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT) y *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN). Datos de la Organización Sindical Española: *Conflictos laborales* (OSE). Datos de la CEOE: proporcionados al autor por la propia organización.

## Anexo 2. Frecuencia, tamaño, duración y volumen de huelgas en España, 1963-2008

	Ministerio de Trabajo				OSE/CEOE			
	Frecuencia	Tamaño	Duración	VOLUMEN	Frecuencia	Tamaño	Duración	VOLUMEN
1963	2,4	2,3	3,2	17,8				
1964	2,9	5,7	1,2	19,8				
1965	2,5	3,2	3,2	26,0				
1966	1,8	2,8	5,0	25,0	2,8	4,6	2,4	30,2
1967	5,0	5,3	1,2	31,6	5,4	6,8	1,1	41,2
1968	4,1	4,2	1,8	31,8	3,1	6,1	1,8	34,9
1969	6,3	4,2	2,7	72,2	5,9	3,8	4,0	89,5
1970	19,3	2,8	2,5	136,3	10,2	4,5	2,3	105,3
1971	6,7	3,6	4,4	105,2	7,4	4,4	3,8	125,2
1972	8,4	3,3	2,5	69,4	8,1	4,4	3,1	110,4
1973	8,4	4,1	3,6	123,7	9,3	5,4	3,2	159,1
1974	22,7	2,8	3,1	197,3	13,5	5,2	3,6	256,6
1975	31,3	1,8	3,6	202,5	9,5	6,5	2,3	144,4
1976	41,3	7,0	4,9	1.420,2	17,7	23,2	3,8	1.550,9
1977	13,5	24,8	5,6	1.881,7	11,0	23,8	5,0	1.307,7
1978	13,1	34,3	3,0	1.340,9	15,7	26,8	4,4	1.868,2
1979	31,1	21,3	3,3	2.195,0	20,8	32,2	3,7	2.481,2
1980	20,0	8,6	5,3	903,0	20,0	14,7	5,5	1.624,3
1981	19,6	8,6	4,6	773,5	31,4	13,1	2,8	1.145,9
1982	18,5	7,1	3,2	420,5	32,0	6,3	4,4	895,1
1983	22,1	10,2	3,0	671,4	34,0	11,0	3,3	1.227,9
1984	23,8	15,0	2,8	1.010,8	40,3	17,8	2,8	1.991,6
1985	17,4	13,8	2,1	513,1	26,6	22,4	1,8	1.050,1
1986	12,3	9,4	2,7	305,9	28,2	8,0	3,5	798,8
1987	19,2	12,6	2,7	644,7	38,5	10,1	3,2	1.234,0
1988	14,5	56,1	1,7	1.419,6				
		(15,9) <sup>1</sup>	(3,6) <sup>1</sup>	(834,5) <sup>1</sup>	32,4	28,3	1,8	1.670,0
1989	12,1	13,2	2,7	425,3	23,5	11,5	3,0	801,9
1990	12,8	7,9	2,7	272,2	22,0	8,1	2,9	521,1
								629,5
1991	15,9	12,8	2,3	464,9	20,2	11,7	2,7	

	Ministerio de Trabajo				OSE/CEOE			
	Frecuencia	Tamaño	Duración	VOLUMEN	Frecuencia	Tamaño	Duración	VOLUMEN
<b>1992</b>	13,7	40,1	1,2	669,2				
		(13,0) <sup>2</sup>	(2,4) <sup>2</sup>	(428,6) <sup>2</sup>	21,0	36,9	1,5	1.162,3
<b>1993</b>	12,5	9,5	2,0	235,9	18,5	7,4	2,5	345,1
<b>1994</b>	9,9	61,1	1,2	694,8				
		(6,1) <sup>3</sup>	(2,4) <sup>3</sup>	(141,7) <sup>3</sup>	14,0	33,3	1,5	692,6
<b>1995</b>	9,3	6,6	2,5	156,0	13,0	7,3	3,8	355,6
<b>1996</b>	8,3	13,5	1,5	163,2	9,1	13,5	1,7	206,1
<b>1997</b>	7,0	9,2	2,8	180,2	6,9	7,5	3,3	174,7
<b>1998</b>	5,8	11,0	1,9	119,3	5,5	6,3	3,6	124,6
<b>1999</b>	6,4	15,3	1,3	130,1	5,4	5,9	3,9	125,8
<b>2000</b>	5,9	28,4	1,7	292,2	4,8	8,0	3,3	124,8
<b>2001</b>	5,6	17,1	1,5	148,6	5,0	7,4	3,8	139,9
<b>2002</b>	5,1	66,3	1,1	367,1				
		(9,8) <sup>4</sup>	(1,6) <sup>4</sup>	(80,1) <sup>4</sup>	3,5	51,1	1,4	261,1
<b>2003</b>	4,8	10,8	1,1	56,1	3,4	12,7	3,0	130,7
<b>2004</b>	4,8	7,9	8,0	303,8	3,2	5,4	9,4	164,1
<b>2005</b>	4,3	6,1	2,4	61,4	6,8	2,9	10,7	210,1
<b>2006</b>	4,8	6,4	1,9	57,2	8,5	2,2	11,0	203,9
<b>2007</b>	4,5	6,6	2,4	70,6	5,1	2,4	14,0	167,9
<b>2008</b>	4,9	6,7	2,8	90,4	6,1	3,5	14,7	316,5

## NOTAS:

\* En la serie de Ministerio de Trabajo se excluyen de los cálculos los asalariados de Cataluña y País Vasco en aquellas anualidades en las que no se dispone de información sobre las huelgas en dichas comunidades.

1. No incluye la huelga general de ámbito nacional del 14 de diciembre de 1988.

2. No incluye la huelga general de ámbito nacional del 28 de mayo de 1992.

3. No incluye la huelga general de ámbito nacional del 27 de enero de 1994.

4. No incluye la huelga general de ámbito nacional del 20 de junio de 2002.

FRECUENCIA: Huelgas cada 100.000 asalariados. TAMAÑO: Huelguistas por huelga (en centenas). DURACIÓN: Jornadas no trabajadas/Huelguistas. VOLUMEN: Jornadas no trabajadas cada mil asalariados.

FUENTE: Datos del Ministerio de Trabajo: *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT) y *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN). Datos de la Organización Sindical Española: *Conflictos laborales* (OSE). Datos de la CEOE: proporcionados al autor por la propia organización.

**Anexo 3. Descripción de las variables incluidas en el modelo estimado sobre las diferencias nacionales en la propensión a la huelga**

<b>Variab</b> les	<b>Descripción</b>	<b>Fuente</b>
Distribución sectorial del empleo	Distribución del empleo por grandes grupos de actividad (ISIC-Rev.2)	OIT Laborsta [en línea] <a href="http://laborsta.ilo.org/">http://laborsta.ilo.org/</a>
Tasa de desempleo	Porcentaje de desempleados respecto a la población laboral.	OECD Dataset: ALFS Summary tables
Índice precios	Índice de Precios de Consumo (IPC): mide la evolución del conjunto de precios de los bienes y servicios que consume la población.	OECD: Key Economic Indicators.
Afiliación sindical	Tasa de afiliación sindical	OECD dataset: union members y employees
Nivel dominante negociación colectiva	Variable dummy que indica el nivel dominante de la negociación salarial.	ICTWSS: Database. Jelle Viser, AIAS. Versión 2. Enero 2009 [en línea] <a href="http://www.uva-aias.net/207f">http://www.uva-aias.net/207f</a>
Gasto social/PIB	Gasto social público como porcentaje del PIB nacional	OECD: Social Expenditure database
Partidos Izquierda	Porcentaje de escaños obtenidos en las elecciones generales (congreso de los diputados o similar) por el principal partido de orientación de izquierdas (socialista, socialdemócrata o laborista)	Elaboración propia

#### Anexo 4. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU - Revisión 3)

<b>A: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura</b>
01. Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas
02. Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas
<b>B: Pesca</b>
05. Pesca, explotación de criaderos de peces y granjas piscícolas; actividades de servicios relacionadas con la pesca
<b>C: Explotación de minas y canteras</b>
10. Extracción de carbón y lignito; extracción de turba
11. Extracción de petróleo crudo y gas natural; actividades de tipo servicio relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección
12. Extracción de minerales de uranio y torio
13. Extracción de minerales metalíferos
14. Explotación de otras minas y canteras
<b>D: Industrias manufactureras</b>
15. Elaboración de productos alimenticios y bebidas
16. Elaboración de productos de tabaco
17. Fabricación de productos textiles
18. Fabricación de prendas de vestir; adobo y teñido de pieles
19. Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano, artículos de talabartería y guarnicionería, y calzado
20. Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables
21. Fabricación de papel y de productos de papel
22. Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones
23. Fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear
24. Fabricación de sustancias y productos químicos
25. Fabricación de productos de caucho y plástico
26. Fabricación de otros productos minerales no metálicos
27. Fabricación de metales comunes
28. Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
29. Fabricación de maquinaria y equipo NCP **
30. Fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática
31. Fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos NCP **
32. Fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones
33. Fabricación de instrumentos médicos, ópticos y de precisión y fabricación de relojes
34. Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
35. Fabricación de otros tipos de equipo de transporte
36. Fabricación de muebles; industrias manufactureras NCP **
37. Reciclamiento
<b>E: Suministro de electricidad, gas y agua</b>
40. Suministro de electricidad, gas, vapor y agua caliente
41. Captación, depuración y distribución de agua
<b>F: Construcción</b>
45. Construcción
<b>G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos</b>
50. Venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas; venta al por

menor de combustible para automotores
51. Comercio al por mayor y en comisión, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas
52. Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos
<b>H: Hoteles y restaurantes</b>
55. Hoteles y restaurantes
<b>I: Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>
60. Transporte por vía terrestre; transporte por tuberías
61. Transporte por vía acuática
62. Transporte por vía aérea
63. Actividades de transporte complementarias y auxiliares; actividades de agencias de viajes
64. Correo y telecomunicaciones
<b>J: Intermediación financiera</b>
65. Intermediación financiera, excepto la financiación de planes de seguros y de pensiones
66. Financiación de planes de seguros y de pensiones, excepto los planes de seguridad social de afiliación obligatoria
67. Actividades auxiliares de la intermediación financiera
<b>K: Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler</b>
70. Actividades inmobiliarias
71. Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios y de efectos personales y enseres domésticos
72. Informática y actividades conexas
73. Investigación y desarrollo
74. Otras actividades empresariales
<b>L: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria</b>
75. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
<b>M: Enseñanza</b>
80. Enseñanza
<b>N: Servicios sociales y de salud</b>
85. Servicios sociales y de salud
<b>O: Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales</b>
90. Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y actividades similares
91. Actividades de asociaciones NCP
92. Actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas
93. Otras actividades de servicios
<b>P: Hogares privados con servicio doméstico</b>
95. Hogares privados con servicio doméstico
<b>Q: Organizaciones y órganos extraterritoriales</b>
99. Organizaciones y órganos extraterritoriales
<b>X: No pueden clasificarse según la actividad económica</b>

## NOTAS:

\* Para más detalles, véase Naciones Unidas: Informes estadísticos, serie M, núm. 4/Rev. 3 (Nueva York, 1990).

\*\* No clasificados en otra parte.

**Anexo 5. Tabla resumen de las variables explicativas incluidas en el modelo estimado sobre las diferencias regionales en la propensión a la huelga**

Variable	Fuente
Distribución del empleo por sectores de actividad.	Encuesta de Población Activa, INE.
Tasa de paro regional INE.	Encuesta de Población Activa, INE.
Tasa de temporalidad	Encuesta de Población Activa, INE.
Tasa de actividad femenina	Encuesta de Población Activa, INE.
Pactos regionales de empleo	Elaboración propia.
Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de ámbito autonómico.	Elaboración propia.
Porcentaje de votos en elecciones autonómicas de los partidos que se declaran de «izquierdas» en sus estatutos.	Registro histórico de resultados electorales. <a href="http://narros.congreso.es/constitucion/index.htm">http://narros.congreso.es/constitucion/index.htm</a>

## Anexo 6. Pactos sociales firmados en las Comunidades Autónomas

CCAA	Denominación	Vigencia
Andalucía	I Acuerdo: Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía	1993-1994
	II Acuerdo: Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva	1995-1996
	III Acuerdo: Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía	1997-1999
	IV Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. Pacto por el Empleo y la Actividad Productiva	1999-2000
	V Acuerdo de Concertación Social	2001-2004
	VI Acuerdo de Concertación Social	2005-2008
Aragón	Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Aragón	1996-1998
	Acuerdo para el Fomento del Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón para 1999	1999
	I Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón	2001-2003
	II Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón	2004-2007
Asturias	III Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón	2008-2011
	Plan Regional de Empleo	1998-1999
	Pacto Institucional por el Empleo	2000-2003
	Acuerdo para el Desarrollo, la Competitividad y el Empleo	2004-2007
Balears	Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y el Bienestar de Asturias	2008-2011
	Pacto por el Empleo	1996-1999
	Pacto por el Empleo, la Cohesión Social y el Fomento de la Economía Productiva	2000-2002
Canarias	Bases para el diálogo sobre el Pacto por la competitividad, el empleo y la cohesión social en las Illes Balears	2007
	Concertación Social Canaria	1997-2000
	Pacto Canario para el Fomento del Empleo Estable y de la Iniciativa Empresarial	2002-2006
Cantabria	Plan Estratégico de Empleo	2002-2006
	Pacto de Concertación Social por el Empleo y la Economía de Cantabria. 1999	1998-2000
	Acuerdos en Materia de Empleo, Industria y Cohesión Social para el año 2000	2000-2003
	Acuerdo en Materia de Empleo, Industria y Cohesión Social para el año 2001	2001
	Acuerdos de Concertación Social 2002-2003 de Cantabria	2002-2003
	Acuerdo de Bases para un Pacto Social de Legislatura	
	Acuerdo de Concertación Social 2004	2004
Acuerdo de Concertación Social 2005-2007	2005-2007	
Acuerdo de Concertación Social 2008-2011	2008-2011	
Castilla León	I Plan Regional de Empleo de Castilla León	1998-2000
	II Plan Regional de Empleo de Castilla León	2001-2003
	III Plan Regional de Empleo de Castilla León	2004-2006
	IV Plan Regional de Empleo de Castilla León	2007-2010
Castilla-La Mancha	I Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha	1998-1999
	Acuerdo por la Estabilidad en el Empleo	
	Pacto Industrial (1996-1999)	
	II Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla La Mancha	2000-2003
	III Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla La Mancha	2004-2007
Pacto por el Desarrollo y la Competitividad de Castilla-La Mancha	2005-2010	



CCAA	Denominación	Vigencia
Cataluña	Pacto para el Empleo en Cataluña. Acuerdo Estratégico para la Internacionalización, la Calidad del Empleo y la Competitividad de la Economía Catalana	1998-2000 2005-2008
Extremadura	I Plan de Empleo para Extremadura II Plan de Empleo de Extremadura III Plan de Empleo e Industria para Extremadura IV Plan de Empleo de Extremadura I Acuerdo de Política Social V Plan de Empleo e Industria de Extremadura Plan de Fomento y Calidad del Empleo de Extremadura	1989-1991 1992-1995 1996-1999 2000-2003 2002-2004 2004-2007 2008-2011
Galicia	Acuerdos sobre Medidas para el Crecimiento y el Empleo en Galicia Declaración Institucional polo Diálogo Social en Galicia Acuerdo por el Empleo Estable, la Cohesión Social, la Productividad y la Competitividad en Galicia	1998-2001 2007-2009
Madrid	Acuerdo Marco para Apoyar la estabilidad y la Calidad del Empleo Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico	Sin plazos 2005-2008
Murcia	Acuerdo para la Promoción de la Formación, las Relaciones Laborales, el Empleo y la Actividad Económica en la Región de Murcia Plan de Empleo Juvenil de la Región de Murcia Plan Industrial de la Región de Murcia I Pacto por la Estabilidad del Empleo II Pacto por la Estabilidad del Empleo	1996-1999 2003-2006 2007-2010
Navarra	I Plan de Empleo de Navarra II Plan de Empleo de Navarra III Plan de Empleo de Navarra	1999-2001 2002-2004 2005-2007
C. Valenciana	Acuerdo Valenciano por el Empleo y la Formación Medidas para el Impulso para el Desarrollo del Acuerdo Valenciano por el Empleo y la Formación Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo	1996-2000 1999-2000 2001-2006
País Vasco	Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo Acuerdo sobre el Empleo I Plan Interinstitucional por el Empleo II Plan Interinstitucional por el Empleo III Plan Interinstitucional por el Empleo	Sin plazos Sin plazos 2000-2003 2003-2006 2007-2010
La Rioja	Pacto por el Empleo y la Reactivación Económica Pacto por el Empleo Acuerdo Social y Económico de La Rioja 2001 Acuerdo Social por la Productividad y el Empleo en La Rioja	1994 1996 2001-2004 2005-2007

FUENTE: Elaboración propia.

## Anexo 7. Sistemas autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: Acuerdos originales

CCAA	Acuerdo	Fecha	Órgano	Año
NACIONAL	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)	25/01/1996	Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)	1998
Andalucía	Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía	03/04/1996	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales	1998
Aragón	Acuerdo Interprofesional para la solución extrajudicial de conflictos laborales	26/10/1996	Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)	1998
Asturias	Acuerdo Interprofesional sobre Resolución extrajudicial de conflictos Laborales de Asturias	02/10/2003	Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos	2005
Canarias	Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo	12/05/1995	Tribunal Laboral de Canarias	1997
Cataluña	Acuerdo Interprofesional de Catalunya	28/11/1990	Tribunal Laboral de Cataluña	1992
Cantabria	Acuerdo Interprofesional de Cantabria para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales	06/05/1996	Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales	1997
Castilla La Mancha	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC-CLM)	10/06/1996	Jurado Arbitral de Castilla La Mancha	1996
Castilla León	Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL)	30/09/1996	Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)	2000
C. Valenciana	Acuerdo para la Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana	06/03/1997	Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana	1997
Extremadura	Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX)	04/03/1998	Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura	1999
Galicia	Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA)	04/03/1992	Concello Galego de Relaciones Laborales	1992
Islas Baleares	Acuerdo para la creación del Tribunal d' Arbitratge i Mediació de les Illes Balears	20/12/1995	Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB)	1997
La Rioja	Acuerdo Interprofesional de La Rioja	23/11/1994	Tribunal Laboral de la Rioja	1997
Madrid	Acuerdo Interconfederal sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos	22/11/1994	Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid	1996
Murcia	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos en la Región de Murcia	30/10/1996	Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL)	2002
Navarra	Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra	11/01/1996	Tribunal Laboral de Navarra	1996
País Vasco	Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO)	22/06/1990	Consejo de Relaciones Laborales	1990

FUENTE: Elaboración propia.

## Relación de abreviaturas y acrónimos

ABI	Acuerdo Básico Interconfederal
AES	Acuerdo Económico y Social
AI	Acuerdo Interconfederal
AICV	Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos
AIEE	Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo
AINC	Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva
AMI	Acuerdo Marco Interconfederal
ANC	Acuerdo sobre Negociación Colectiva
ANE	Acuerdo Nacional de Empleo
ANPE	Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza
ASEC	Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos
CAT	Colectivos Autónomos de Trabajadores
CCOO	Comisiones Obreras
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CES	Consejo Económico y Social
CESM	Confederación Estatal de Sindicatos Médicos
CIIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas
CMH	Coordinadora de Médicos de Hospitales
COPYME	Confederación general de la Pequeñas y Medianas Empresas
COPYME	Confederación General de las Pequeñas y Medianas Empresas del Estado Español
COS	Coordinadora de Organizaciones Sindicales
CSI-CSIF	Central Sindical Independiente y de Funcionarios

EHCP	Estadística de Huelgas y Cierres Patronales
ELA-STV	<i>Euskal Langileen Alkartasuna</i> -Solidaridad de los Trabajadores Vascos
ERE	Expediente de Regulación de Empleo
ETA	<i>Euskadi Ta Askatasuna</i>
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
FETE-UGT	Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la Unión General de Trabajadores
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
FPÖ	<i>Freiheitliche Partei Österreichs</i> (Partido de la Libertad de Austria)
HUNOSA	Hulleras del Norte S.A.
IG Metall	<i>Industriegewerkschaft Metall</i> (Unión Industrial de Trabajadores del Metal)
INE	Instituto Nacional de Estadística
INI	Instituto Nacional de Industria
IPC	Índice de Precios de Consumo
IU	Izquierda Unida
LAB	<i>Langile Abertzaleen Batzordeak</i> (Comisiones de Obreros Patriotas)
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
MTIN	Ministerio de Trabajo e Inmigración
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ÖVP	<i>Österreichische Volkspartei</i> (Partido Popular Austriaco)
PCE	Partido Comunista de España
PCE	Partido Comunistas de España

PIB	Producto Interior Bruto
PP	Partido Popular
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
PSP	Propuesta Sindical Prioritaria
PSV	Promotora de Viviendas Sociales
RD	Real Decreto
RDLRT	Real Decreto-ley 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
SIMA	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
SPÖ	<i>Sozialdemokratische Partei Österreichs</i> (Partido Socialdemócrata de Austria)
STAJ	Sindicato de Trabajadores de la Administración de Justicia
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
UCD	Unión de Centro Democrático
UCSTE	Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza-Intersindical
UE	Unión Europea
UEM	Unión Económica y Monetaria
UGT	Unión General de Trabajadores
URSS	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
USO	Unión Sindical Obrera