

Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)

Dr. Pere Jodar

Profesor Titular de Sociología

Universidad Pompeu Fabra, Barcelona

El objetivo de este breve artículo sobre la conflictividad en España es poner sobre el papel una de las características de nuestro sistema de relaciones laborales que muchos autores ubican dentro del modelo de pluralismo medio (ideológico o latino). Dicho modelo se caracteriza por la polarización entre clases (capital y trabajo) y la oposición entre las mismas, de manera que la gobernabilidad general del sistema de relaciones laborales es baja, debido a la debilidad organizativa de las asociaciones sindicales y patronales y al recurso habitual de cuestionar la legitimidad del contrario. Esta polarización de fuerzas e intentos de influencia (negativa) sobre el contrario, se traspasa o necesita de la intervención del Estado, bien para sostener la demanda empresarial (por ejemplo, de moderación salarial y flexibilidad) o sindical (capacidad adquisitiva, problemas ocupacionales). En el caso latino y español concretamente, la parte trabajadora refuerza su debilidad asociativa (número de afiliados), que no de representatividad (puesto que las elecciones sindicales son amplias y participadas), con el recurso a la movilización. Precisamente, el hecho de que el sistema representativo español (elecciones sindicales, representación unitaria con capacidad negociadora y de conflicto y convenios colectivos con extensión erga omnes) al tiempo que aporta representatividad no incentiva la afiliación, es uno de los motivos de la necesidad de mostrar la fuerza sindical mediante la movilización. También, en la diferencia entre representatividad y número de afiliados, está la base de que los gobiernos en momentos determinados se sumen a la crítica que socava la legitimidad sindical. Sobre esta materia una breve secuencia histórica ilustra esta dinámica. Cuando los gobiernos, de uno u otro signo, han obtenido mayoría absoluta decae el valor de la legitimidad obtenida desde las fuerzas sociales (no hay concertación social, ni acuerdos marco) y, en el caso sindical, esto se traduce en un cuestionamiento de la legitimidad de dichas asociaciones que, finalmente, les apremia al uso de la movilización y de la huelga general. En la valoración exitosa de la convocatoria de la misma radica pues el éxito o fracaso de una u otra parte, sindicatos y gobierno (al que se suma la patronal) en el envite.

Período	1982-86	1986-90	1990-96	1996-00	2000-04
Gobierno	PSOE	PSOE	PSOE	PP	PP
Mayoría absoluta	No	Si	No	No	Si
Huelga general	No	1988	1992 1994	No	2002
Concertación	ANE, AI, AES	No	No	Sí, 1997-00	No

Fuente: elaboración propia

Aunque sabemos que hay dos gobiernos PSOE del 90 al 96, la secuencia comparativa con el PP, se limita al primer y segundo gobierno en el que ambos partidos comparten, la vicisitud de ser en su primera legislatura mayoría necesitada de otros apoyos parlamentarios y ser mayoría absoluta en la segunda. En todo caso, los dos gobiernos del PSOE entre 1990 y 1996 ilustran la dificultad de recuperar el diálogo social tras la traumática ruptura de 1988; ya no se produce ningún acuerdo social o marco. Las huelgas generales en España sostienen demandas muy genéricas (ver tabla 1) que afectan tanto a los trabajadores ocupados con carácter estable como a los inestables, a los desocupados o, también, a los pensionistas: pensiones y sistema de seguridad social, protección del desempleo, reformas del mercado laboral, etc.

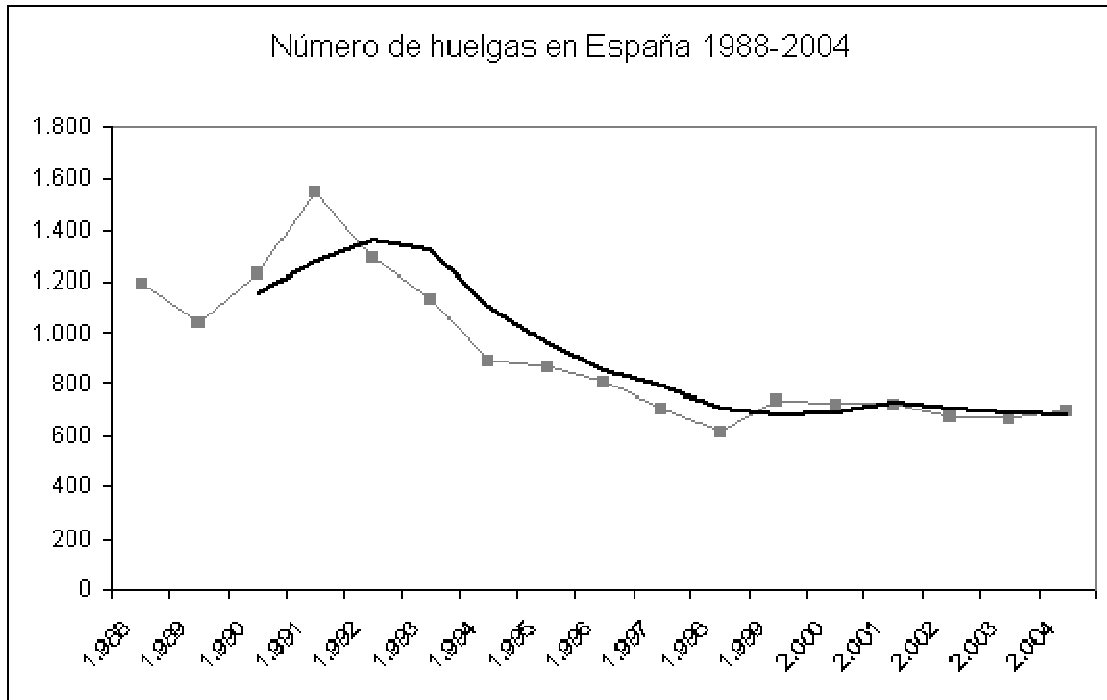
Tabla 1. Huelgas generales y motivos de las mismas

1988	Política económica del Gobierno
1992	Real decreto sobre fomento de empleo y protección por desempleo
1994	Reforma Laboral del Gobierno
2002	Real decreto sobre la protección al desempleo y medidas de fomento del empleo

Fuente: elaboración propia

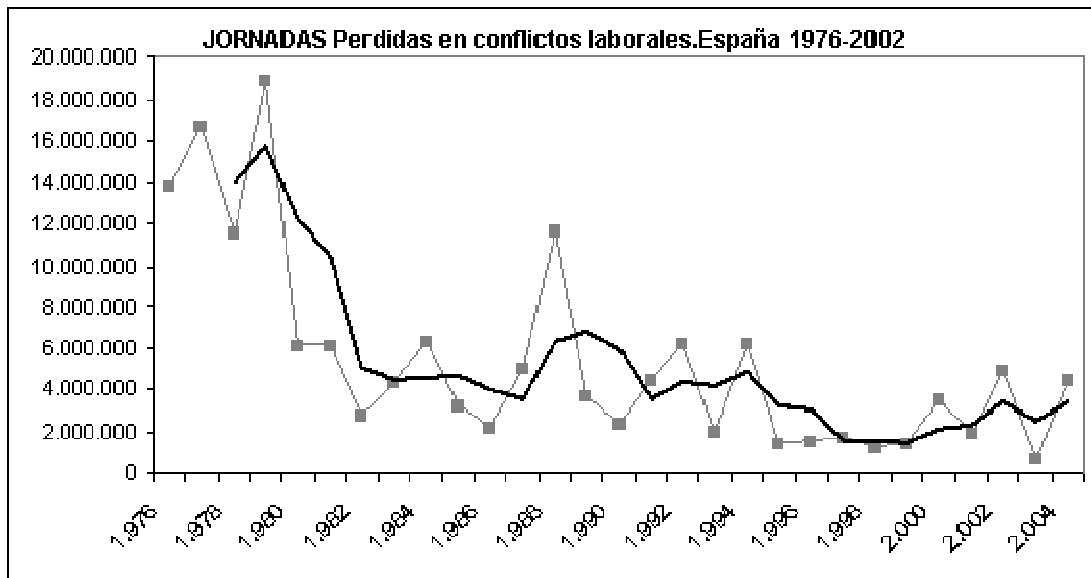
Veamos ahora algunas cifras sobre el conflicto laboral en España. El gráfico 1, muestra como por primera vez en la historia reciente un ciclo económico de auge no aumenta la conflictividad (de 1996 en adelante), sino que incluso fue más alta en la etapa de recesión (1993-96), producto de la huelga general de 1994. La línea de tendencia (trazo grueso que refleja la media móvil para 3 períodos) refleja un fenómeno paralelo a otros países desarrollados (tabla 2). En el gráfico 2 hemos situado el total de jornadas perdidas en conflictividad laboral en España incluyendo todo el período de desarrollo de las relaciones laborales democráticas. Al final del franquismo e inicios de la transición la conflictividad es muy alta, comienza a descender en los 80, cuando las medidas económicas, los problemas del mercado laboral y la reconversión industrial son acuciantes; inicia un incremento a partir de 1986 con el ciclo de auge y, a partir de ahí, desciende paulatinamente con independencia del ciclo.

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia sobre Boletín Estadísticas Laborales MTAS

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia sobre Boletín Estadísticas Laborales MTAS

Tabla 2. Días de trabajo perdidos debido a conflictos laborales por 1.000 empleados en todas las industrias y servicios 1993-1992

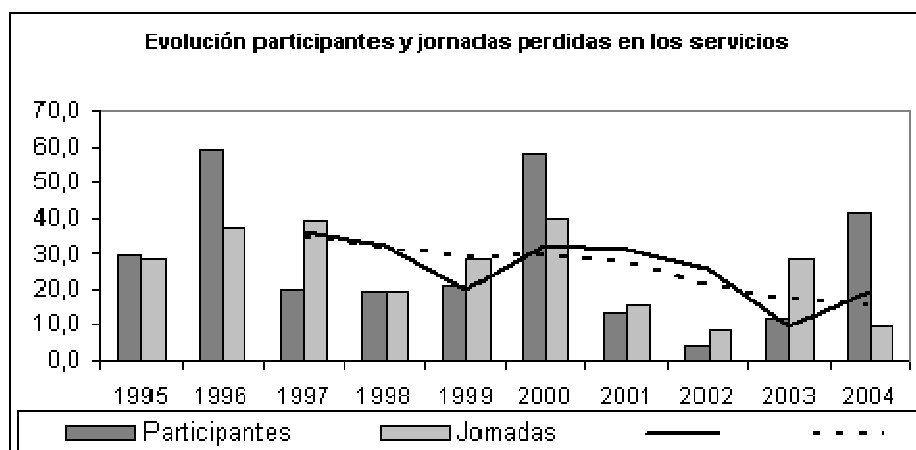
	Promedio anual 1993-7	Promedio anual 1998-2002	Promedio anual 1993-2002	% de cambio, 1993-7 a 1998-2002
España	283	221	248	-22
Promedio UE*	70	59	64	-16
Promedio OCDE**	56	49	52	-13

· Excluye Grecia y, en algunos casos, Bélgica, Francia y Luxemburgo. ** Excluye, en algunos casos, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Turquía.

· Fuente: <http://www.eiro.eurowfound.eu.int/2005/02/feature/tn0502102f.html>; con datos de Labour Market Trends, April 2004, UK Office for National Statistics (based on ILO and OECD data).

El descenso de la conflictividad se vincula con la terciarización de la ocupación y el aumento de los trabajadores no manuales, entre otros factores (internacionalización de la economía, cifras de paro y de trabajo atípico). Y ello se produce en un contexto en el que los servicios (Gráfico 2) toman el relevo a la industria y la construcción en el protagonismo del conflicto labora; en 1996 y en 2000, los servicios implican al 60% de participantes en huelgas en España. No obstante, vemos como la línea de tendencia (más gruesas en los diferentes gráficos), tanto para participantes como para jornada perdidas, también descende.

Gráfico 3

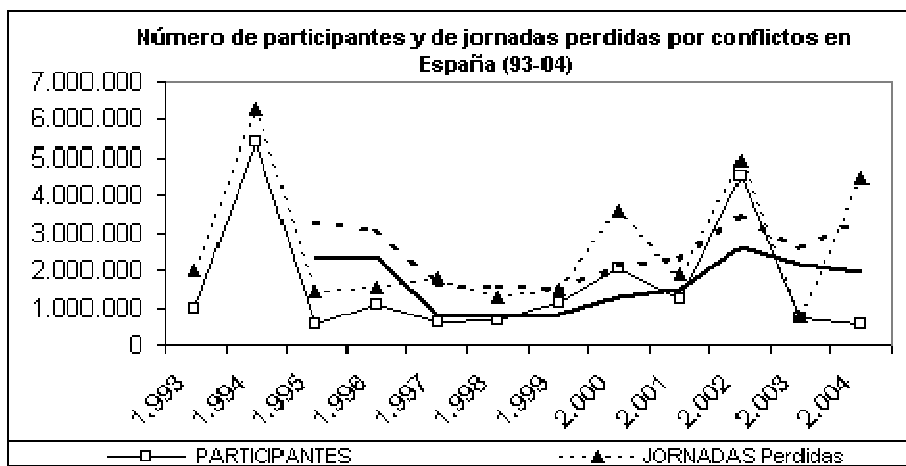


Fuente: elaboración propia sobre Boletín Estadísticas Laborales MTAS

Sí el número de huelgas tiende a la baja, la tendencia en relación al número de participantes y de jornadas perdidas no es tan clara (Gráfico 4), ya que hay un repunte en los últimos años (con o sin huelga general). Otra cuestión derivada de la relación entre participantes y jornadas (Gráfico 4) es la de la duración de las huelgas (gráfico 5), de manera que en los años 1996, 2000 y 2004, hay muchos más participantes que jornadas perdidas, es decir períodos en los que aumentan las huelgas con un período de

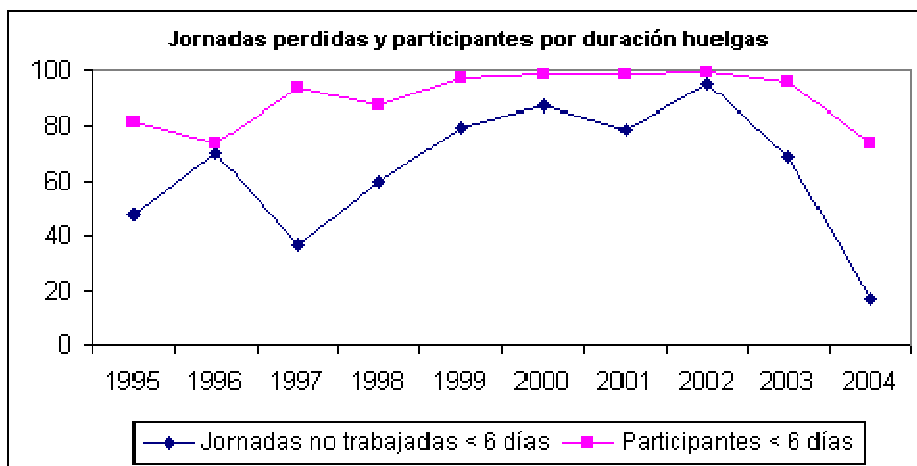
resolución más largo, mientras que en conjunto, predominan las huelgas de baja duración. Como las jornadas experimentan fuertes variaciones y los participantes se muestran relativamente constantes, seguramente también los conflictos en momentos de repunte de las huelgas de mayor duración se relacionan con centros de trabajo de mayor dimensión (1995, 1997, 2004).

Gráfico 4



Fuente: elaboración propia sobre Boletín Estadísticas Laborales MTAS

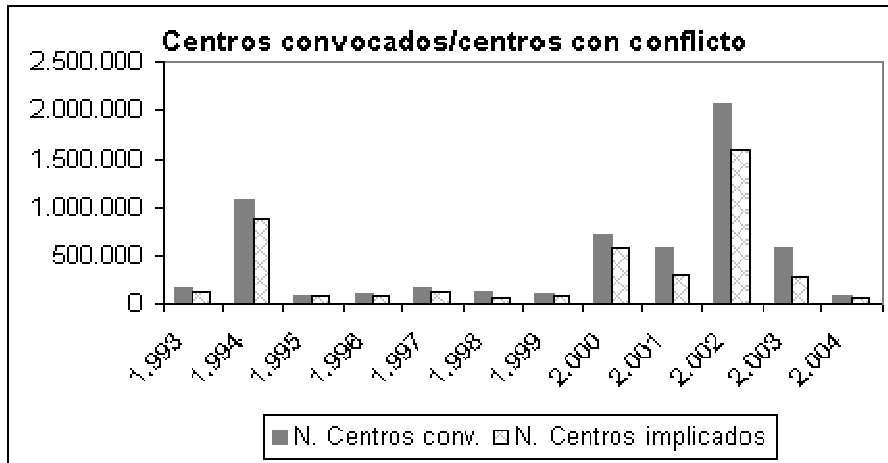
Gráfico 5



Fuente: elaboración propia sobre Boletín Estadísticas Laborales MTAS

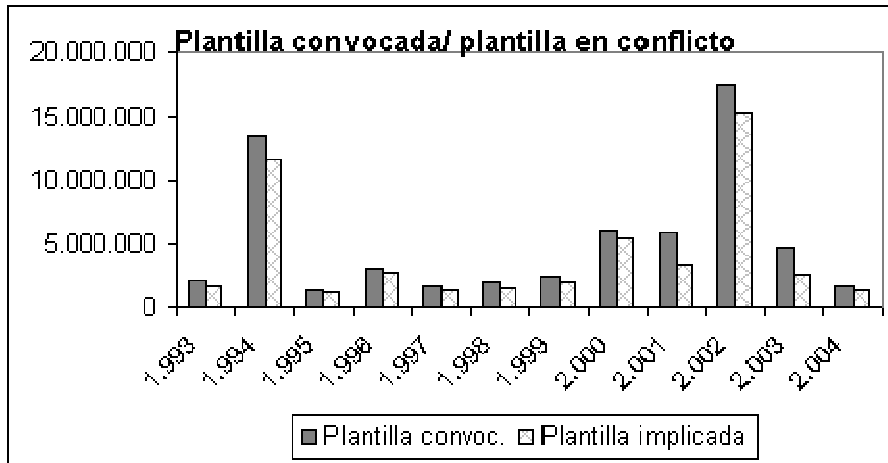
Otro elemento de interés es el seguimiento de las huelgas en relación a la convocatoria realizada por los sindicatos. En cierta medida ello nos permite seguir la capacidad de movilización de de estos últimos. En lo gráficos 6 y 7 se observa que hay bastante correspondencia entre el número de centro convocados y el número de centros con conflicto, así como entre la plantilla convocada y la que finalmente realiza el conflicto; los desajustes más elevados se producen en los años de huelga general (1994 y 2002) pero sobre todo, comparativamente en los años 2001 y 2003

Gráfico 6



Fuente: elaboración propia sobre Boletín Estadísticas Laborales MTAS

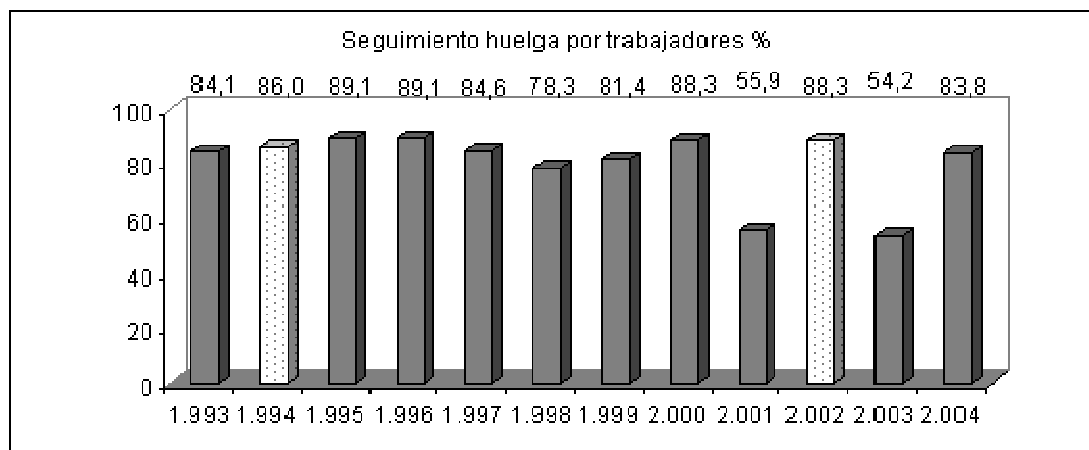
Gráfico 7



Fuente: elaboración propia sobre Boletín Estadísticas Laborales MTAS

En el gráfico 8 aparece netamente como la capacidad de movilización de los trabajadores, por parte de los sindicatos es alta; siempre superior al 80% (trabajadores convocados/ en conflicto) excepto en 2001 y 2003 (55% aproximadamente) y que las dos huelgas generales del período, la de 1994 frente al gobierno PSOE obtiene un 86% de movilización y la de 2002 frente al PP un 88,3%. Ambas huelgas generales se dieron por fracasadas por el gobierno respectivo, la de 1994 de hecho aún se da por tal, porque uno de los factores clave del éxito de estas movilizaciones es el seguimiento realizado por los medios de comunicación; mientras que la de 2002 obligó a una rectificación en toda regla por parte del gobierno Aznar.

Gráfico 8



Fuente: elaboración propia sobre Boletín Estadísticas Laborales MTAS

Conclusiones

1. La conflictividad laboral en España, aún manteniéndose comparativamente más alta que la de otros países europeos y de la OCDE, sigue pautas similares a las de los países desarrollados y tiende al descenso, incluso en períodos de auge económico, en los que tradicionalmente los trabajadores y sus sindicatos intentan recuperar la capacidad adquisitiva perdida.
2. El sector servicios paulatinamente toma el relevo del conflicto industrial, pero sin una tendencia asentada y, como era de esperar, sin que ello implique un aumento de los niveles de conflictividad.
3. Por economía de espacio no se ha incorporado la distribución de las huelgas por motivación (negociación colectiva, no negociación colectiva y huelgas generales); no obstante, si bien en la segunda mitad de los 90 las huelgas están relacionadas con motivos distintos a los de la negociación colectiva, a partir de la huelga general de 2002, el principal motivo de conflictividad ha sido la negociación de los convenios colectivos.
4. Las huelgas generales de 1994 y de 2002, constituyeron un éxito de movilización de los sindicatos. Sus motivaciones constituyen iniciativas de solidaridad entre los trabajadores fijos, temporales o desocupados.
5. El edificio institucional de las relaciones laborales en España se fundamentó en el principio de representatividad de los sindicatos, no de representación (número de afiliados); ello lleva a desajustes entre la fuerza afiliativa de los sindicatos españoles (15% de los asalariados) respecto de su capacidad de cobertura por medio de la extensión de los convenios colectivos (90% en términos ajustados). En un sistema de

oposición como el español, en la que la deslegitimación de la parte contraria es norma habitual, surge la necesidad de emplear caminos alternativos como es la capacidad de movilización mediante el llamamiento a la huelga general. Tal como hemos mostrado, esta dinámica ha sido más apremiante cuando los gobiernos de la nación han obtenido mayoría absoluta y han tratado a los sindicatos desde la óptica de su fuerza afiliativa y no sobre la base de su representatividad.