

CONFLICTIVIDAD LABORAL: LA HUELGA. Concepto, Estadísticas y Teoría.

MONTSERRAT NAVARRETE LORENZO
SOCIÓLOGA. ESCUELA DE ESTUDIOS SOCIALES. (ZARAGOZA)

ESTHER PUYAL ESPAÑOL
SOCIÓLOGA. ESCUELA DE EMPRESARIALES. (HUESCA)

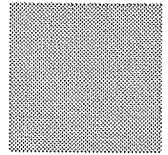
Desde una perspectiva sociológica se analizan las huelgas como manifestación más palpable de la conflictividad laboral (uno de los tipos de conflicto social) y como realidad más conectada con lo jurídico, lo social y lo económico. Por tanto, se trata de dejar constancia de las relaciones existentes entre las huelgas y la realidad española del siglo XX, analizando más intensamente lo ocurrido en la segunda mitad de los años 80, donde ya se apreciaban los efectos de las políticas de reforma y liberalización del mercado de trabajo.

Palabras clave

- Conflicto laboral
- Huelgas
- Indicadores estadísticos
- Comportamientos colectivos

CONFLICTIVIDAD LABORAL: LA HUELGA

Concepto, estadísticas y teoría



Montserrat Navarrete Lorenzo
Esther Puyal Español



Introducción

Entre la diversidad de conflictos laborales existentes, la huelga destaca tanto a nivel de la opinión pública como por la atención que recibe desde las instancias ideológicas de la sociedad. Además, la huelga ha sido el conflicto laboral más regulado por la ley (regulación que, sin duda, va a afectar tanto a las características que adopte este tipo de conflictos como al movimiento obrero en general) y el más fácil de identificar, rastrear y describir.

En este artículo se analiza la incidencia de las huelgas en España desde una perspectiva histórica, partiendo de principios del siglo XX hasta 1990. Este periodo se desglosa en dos etapas diferenciadas, cuya línea divisoria la marca el año 1985. La razón por la que se establece esta división responde al cambio que experimentan las estadísticas sobre huelgas. Hasta 1985 no existe constancia del tipo de conflictos que se contabilizan como huelgas. A partir de 1986 las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tratan las huelgas de acuerdo con las normas establecidas por la O.I.T.: «la unidad huelga, objeto de investigación, se computa como un sólo conflicto cuando esté convocada por una sola organización (o conjunto de organizaciones), o por una sola persona (o conjunto de personas)»¹ En estas

¹ Estadística de Huelgas y Cierres Patronales. Años 1986-87, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1987.

estadísticas se trabaja con todo tipo de huelgas, independientemente de su legalidad, exceptuando las huelgas de celo, las de duración inferior a una hora, las huelgas de estudiantes, consumidores u otras actividades «no productivas» y las que afectan a colectivos sin derecho a huelga.

Si bien, a nivel estadístico esta estructuración es justificable, desde otros puntos de vista y atendiendo a otras variables, los periodos o etapas de la historia huelguística serían distintos. Se considera una perspectiva teórica apropiada el intento de comprender la evolución de la conflictividad laboral atendiendo a la resistencia institucional respecto al movimiento obrero. Por ello, tras el análisis estadístico, se procederá a la interpretación de la conflictividad laboral española desde dicha perspectiva teórica que, a modo de conclusión, pretende evidenciar la concomitancia y el pragmatismo de determinadas teorías sobre el conflicto, acompañadas con los datos relativos al caso español.

Los múltiples factores que inciden en este tipo de conflicto laboral que es la huelga y las distintas realidades que se engloban bajo este concepto, hacen necesaria, previamente al análisis detallado de su evolución estadística y de su interpretación teórica, la aclaración como punto de partida del marco conceptual.

Delimitación conceptual

El estudio del conflicto ha sido tratado desde distintas perspectivas teóricas. La teoría del conflicto desarrollada por Dahrendorf constituye una de las versiones más acertadas (desde nuestro punto de vista) y actuales sobre el tema, concibiendo el conflicto como «inevitable» por el desigual reparto del poder.

Frente a esta concepción se situaría la corriente funcionalista ortodoxa en la que el conflicto es considerado como «desviación anormal» reduciéndose a su dimensión psicológica.

Para Dahrendorf, **conflicto** es «*cualquier relación de elementos que puedan caracterizarse por una oposición de tipo objetivo (latente) o subjetivo (manifiesto).*»² Cuando esta relación precede

² Citado en JIMENEZ BLANCO; *Sociología*, Ed. UNED, Madrid, 1983, pág. 247.

de la estructura de las unidades sociales, o sea, cuando es supraindividual, el conflicto es social. Atendiendo a las unidades sociales que entran en conflicto y a la categoría de esas unidades (igualdad, desigualdad, todo/parte) Dahrendorf habla de quince tipos distintos de conflicto. El conflicto laboral manifestado en la huelga representaría, según su terminología, un conflicto de clases al darse entre sectores de la sociedad que están en situación de desigualdad debido a la desigual distribución del poder existente en la sociedad.

Para López Pintor, en una línea paralela a ésta, el conflicto laboral «es una forma de conflicto social y por conflicto social debe entenderse el enfrentamiento de actores o sujetos con posiciones encontradas sobre la distribución de recursos escasos de cualquier tipo (económico, de poder, de información) en el seno normalmente de una estructura de dominación (una ordenación desigual de posiciones). Se trata de un conflicto en que los titulares de las distintas posiciones tienen ciertas orientaciones, que están o vienen establecidas de manera estructural por el hecho de ocupar estas posiciones»³.

Por tanto, el conflicto laboral como conflicto social es un conflicto de intereses. Y la huelga, siguiendo la clasificación de López Pintor, habría de ser considerada como un conflicto:

—*manifiesto*, ya que las actitudes, intereses, ideas de las partes se hacen plenamente visibles.

—*colectivo*, porque gira en torno a reclamaciones de grupos de trabajadores.

La huelga resulta, por tanto, el conflicto laboral más significativo que consiste en «*un paro o cese colectivo en el trabajo para que se produzcan determinadas decisiones o modificar determinadas actitudes de quienes contratan, remuneran y reciben el producto de dicho trabajo: patronos y empresas privadas o públicas*»⁴ formando parte esencial de las estrategias del movimiento obrero y cuyos motivos, cambiantes a lo largo del tiempo, son:

3 LOPEZ PINTOR, R.; *Sociología industrial*, Ed. Alianza, Madrid, 1986, pág. 323.

4 *Ibid.* pág. 324.

- reconocimiento de derechos básicos
- condiciones de trabajo
- protesta frente a problemas específicos de la empresa o del sector
- reclamaciones en torno a la negociación colectiva (convenio o al margen del convenio)
- motivaciones políticas por presión al gobierno (cuyo ejemplo más característico sería una huelga general)

Las huelgas en el contexto socio-económico español hasta 1985

Es necesario iniciar el análisis de las huelgas partiendo de su contextualización socio-económica en el proceso de industrialización ya que éste produce de manera inevitable la figura del obrero y sus organizaciones. Así, el sindicalismo como organización relacionada directamente con la conflictividad es producto de condiciones *económicas* (producción masiva, creciente y mecanizada de bienes), *sociales* (movilización urbana generalizada) y *políticas* (demandas de igualdad). Por tanto, es en la segunda mitad del siglo XIX cuando en España se dan los primeros pasos del movimiento obrero localizados en las áreas geográficas donde, en aquellos momentos, se desarrollaban los primeros focos de la industrialización (Cataluña principalmente con su industria textil).

Pese a la existencia de estos focos industrializados, España sigue siendo en los albores del siglo XX un país de base eminentemente agraria, aunque experimenta un aumento tanto en el sector servicios motivado por el incremento de los transportes como en el sector industrial debido a los cambios que se dan, básicamente, en el sector siderúrgico, en la producción de cemento y de energía eléctrica.

Un hecho significativo a tener en cuenta es la pérdida de las colonias que provoca la bancarrota económica y una incertidumbre política. Esto, unido a la ausencia de una auténtica revolución industrial (algo que ya había ocurrido en las sociedades europeas años antes) hará que en el siglo XX se exija a la fuerza de trabajo el esfuerzo que el maquinismo, industrialismo y los cambios tecnológicos debían haber realizado en el siglo XIX.

A principios de siglo el sector secundario está controlado por un pequeño núcleo de personas que además son los mismos que

detentan la propiedad de la tierra (el 2% de los propietarios poseía el 47% de las tierras). Esta tendencia a la concentración de la propiedad origina el surgimiento, de manera inevitable, de «las dos Españas» del poeta Antonio Machado que se enfrentan en la práctica en, por ejemplo, las grandes huelgas de Bilbao de los años 1903, 1906 y 1910; la huelga general de Barcelona en 1903; la general a nivel nacional de septiembre de 1911, etc.

Aunque la situación de neutralidad en la primera guerra mundial provocó prosperidad en los negocios y actividades comerciales, la desigualdad entre ricos y pobres era cada vez más patente. Los salarios tanto en la ciudad como en el campo se iban quedando cada vez más desfasados y disminuidos respecto al índice de crecimiento de los beneficios. A ello hay que añadir la subida de los precios al consumo como consecuencia de los incrementos realizados en los precios de los productos de exportación que, al no llevar aparejado un incremento de la producción, ocasionaba mayor inflación.

La subida de los precios afectó básicamente a las grandes ciudades, repercutiendo en las zonas agrícolas con un retraso de casi cuatro años. Las organizaciones obreras U.G.T. y C.N.T. acordaron actuar contra la carestía de la vida que presionaba a la clase obrera y, por primera vez en la historia sindical española, convocaron una huelga total el dieciocho de diciembre de 1916. En vista del éxito conseguido en ésta, prepararon una huelga general ilimitada para el 27 de marzo de 1917 con el objetivo de conseguir cambios básicos en el sistema que garantizaran al pueblo un mínimo de condiciones de vida.

De 1919 a 1923 los conflictos laborales aumentan y son básicamente por cuestiones salariales, por la política laboral del gobierno y por rencillas entre los distintos sindicatos.

En el periodo comprendido entre 1924 y 1929 los conflictos laborales disminuyen debido, principalmente, a las medidas adoptadas por el gobierno que impone sanciones rigurosas a los organizadores de huelgas. En esta última fecha se produce una crisis a nivel mundial que afectó a España a comienzos de 1931 y alcanzó su cenit a mediados de 1933.

El advenimiento de la República, que coincide con estos sucesos, provoca una incertidumbre política en los sectores empresariales e industriales del país que se materializó en una evasión de capitales y en una falta casi absoluta de inversión y créditos. Esto, unido a la inestabilidad producida en los mercados

mundiales por la reciente crisis, ocasionó un anquilosamiento profundo del sistema económico español.

El paro forzoso o desempleo fue un problema básico de este periodo, además la cuestión se agravaba al no existir subsidio de paro y, por otro lado, la crisis mundial suprimió la válvula de escape de la mano de obra: la emigración.

Frente a esta situación socio-económica las huelgas experimentaron un aumento según lo demuestran los siguientes datos:

CUADRO N° 1:
Indicadores de la conflictividad laboral 1931-34

| AÑO | Nº HUELGAS | TRABAJADORES PARTICIPANTES | JORNADAS NO TRABAJADAS |
|------|------------|----------------------------|------------------------|
| 1931 | 734 | 236.177 | 3.843.260 |
| 1932 | 681 | 269.104 | 3.589.473 |
| 1933 | 1121 | 843.303 | 14.440.629 |
| 1934 | 594 | 741.878 | 11.103.493 |

Fuente: J.L. Guinea, 1978, pág. 79.

A estos datos habría que añadir los referentes a los años 1935 y 1936 que, como dice Guinea, confirman la tendencia anterior, ya que desde febrero de 1935 a febrero de 1936 se contabilizaron 164 huelgas con un total de cerca de 75.000 huelguistas; y desde esa fecha al comienzo de la guerra civil se habrían producido 341 huelgas. Durante este periodo el gobierno republicano reprime con todas sus energías las huelgas, mítines y acciones violentas llegando a declarar ilegal a la C.N.T.

En el transcurso de la guerra civil las huelgas se suceden sin interrupción patrocinadas por la C.N.T y la U.G.T. Terminada la guerra civil los conflictos colectivos de trabajo dejaron de ser reconocidos legalmente, de tal manera que hasta 1947 no existe una gran acción reivindicativa. Será en los primeros meses de este año cuando se de una mayor conflictividad concentrada principalmente en Madrid, Cataluña y País Vasco, destacando la huelga general iniciada el día 1 de mayo en Bilbao.

Las escasas huelgas de finales de los 40 y principios de los 50 deben enmarcarse en la situación político-jurídica del momento que consideraba, según el código penal de 1944, a las huelgas de obreros como delitos de sedición. Por otro lado, el hecho de que

en esta etapa franquista se impidiese la reforma agraria, también va a ser un determinante de la escasa conflictividad existente.

El año 1955 marca en España el inicio de la base del desarrollo económico de los años 60 ya que se rompe con el modelo autárquico (supresión del proteccionismo, liberalización de capitales) saliendo así de una economía de postguerra.

El Plan de Estabilización de 1959 y la ayuda de los organismos internacionales establece la nueva directriz socio-económica de España. Este Plan de Estabilización constituye la respuesta a las necesidades económicas inmediatas. Su mayor efecto positivo (que repercutió en la estructura social) fue lograr mayor rentabilidad en el campo español; produciéndose también una mejora aparente de los salarios y una concentración de la población en las ciudades.

La emigración a otros países europeos, tras la puesta en vigor de este Plan de Estabilización, tuvo importantes repercusiones tanto económicas como sociopolíticas, pudiendo destacar la reducción momentánea de los conflictos laborales y de los enfrentamientos de clase contra el régimen.

La década de los 60 son los años del desarrollo económico español, de la verdadera industrialización de España. Los cambios en el ámbito económico no se reflejan a nivel político donde lo referente a lo laboral sigue conservando su carácter represivo. Como consecuencia de ello, la conflictividad laboral de esta etapa está unida de modo directo a las reivindicaciones políticas, con lo que a pesar de todo la conflictividad laboral aumenta.

Una de los aspectos de ese desarrollo económico que va a influir sobremanera en la conflictividad laboral va a ser la mayor concentración urbana y sus consiguientes cambios en las actitudes de una población cada vez menos campesina. *«En general, las pautas culturales y morales se alejaron en poco tiempo de las que daban soporte al régimen político clerico-tradicionalista. De hecho, en los últimos años del franquismo la divergencia entre lo legalmente prescrito y lo que sucedía en la realidad derivó en una clara separación entre la España oficial y la real. Una mayor tolerancia en el ámbito de la relaciones interpersonales hizo obsoletos buena parte de los hábitos autoritarios y patriarcales promovidos por el Estado franquista»*⁵.

5 FLAQUER, LL. y GINER, S.; *España. Sociedad y política*, Ed. Espasa Calpe, Madrid, 1990, pág. 34.

Estas nuevas actitudes también alcanzan al ámbito sindical que comenzó a apoyarse en una desobediencia civil, unas veces oculta y otras abierta. En todos aquellos ámbitos donde los aparatos represivos del régimen no estaban presentes de forma cotidiana, se improvisaron respuestas al margen de la legalidad franquista. Un caso paradigmático lo constituyó el mundo de las relaciones industriales. Así, *«el aparato sindical oficial no sólo no fue superado por la realidad del desarrollo industrial, sino que su ineficacia provocó que tanto capital como trabajo se relacionasen al margen de las estructuras del sindicalismo «vertical» o fascistoide y llegasen a ciertos acuerdos salariales, sobre todo a partir de 1958»*⁶.

Por tanto, hay que hablar en esta última etapa del franquismo de un importante interés combativo de la clase trabajadora que debe ser relacionado con las oportunidades de comunicación de sus miembros, las interacciones ocupacional y comunitaria sostenidas y la posibilidad de una incipiente asociación y organización sindical autónoma, aunque fuera clandestina. Así, no es de extrañar que, como dice Flaquer, la conflictividad más elevada se presentase entre obreros de salarios altos y entre los empleados en plantas muy grandes o muy modernas, o ambas cosas a la vez. Y esta fue una característica bastante generalizada de los conflictos laborales de los años 60 y principios de los 70. Conflictos que estuvieron favorecidos por la propia política industrial del Gobierno franquista, como las factorías del INI y el cinturón industrial de Madrid, además de los tradicionales de la minería asturiana, la industria textil y química catalana y la siderurgia vasca.

De los conflictos acontecidos en estos años pueden destacarse:

- La huelga de 1962 en Asturias que fue una de las más importantes de la postguerra (con una duración de dos meses); se trataba de una huelga de mineros con la que posteriormente se solidarizaron los obreros de la construcción; luego se sumaron León, después Vizcaya, Guipúzcoa, Riotinto, Zaragoza, Cartagena, Murcia, Valencia y Barcelona.
- Y los conflictos del sector metalúrgico de Madrid y Echevarri (que duraron 163 días) en 1967.

6 Ibid. pág. 35.

A partir de este año la festividad del primero de mayo es escogida por distintas organizaciones sociales y políticas para llamar la atención dentro y fuera del país sobre la situación laboral y la represión política en España.

CUADRO Nº 2:
Huelgas en España 1962-65

| TIPO DE CONFLICTO | 1962 | 1963 | 1964 | 1965 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Huelgas | 216 | 64 | 120 | 68 |
| Huelgas de brazos caídos | 53 | 81 | - | 82 |
| Huelgas de bajo rendimiento | 43 | 103 | 73 | 46 |
| Total | 312 | 248 | 193 | 196 |

Fuente: R. López Pintor, 1986, pág 328.

Las motivaciones que subyacen a estas huelgas son, principalmente, reivindicaciones económicas (mejoras salariales); cobrando importancia a partir de 1964 los conflictos derivados de la negociación colectiva.

Estos datos relativos a la década de los 60 y las primeras huelgas importantes de la década de los 70 (la huelga de la construcción en Madrid en 1971, la huelga de El Ferrol y de los astilleros de Vigo en 1972) harán que España, sin tener reconocida la huelga ni regulada, se sitúe en el año 1973 en el tercer país de Europa en cuanto a conflictos laborales y horas de trabajo perdidas tras Italia y Gran Bretaña y por delante de Francia; pasando en 1974 a ocupar el segundo lugar tras Italia.

La importancia que la conflictividad laboral, y concretamente las huelgas, cobran en estos momentos en España es reflejo de la situación político-económica por la que atraviesa:

- La crisis energética de 1973 sitúa a España en una posición muy desventajosa por su excesiva dependencia energética. Además, esta crisis y sus consecuencias coinciden con la caída del franquismo y la transición a la democracia, lo cual hace que los primeros asuntos a solucionar sean los políticos. La crisis del 73 se une a la segunda crisis del petróleo de 1979, de tal manera que las consecuencias en España duran hasta mediados de los años 80.
- La política económica debe enfrentarse a todos los problemas no solucionados anteriormente. Es necesario, por

ejemplo, una reconversión industrial pendiente desde los años 50.

A grosso modo, la situación económica en los años 73-74 presenta las siguientes características:

- Crecimiento de la inflación.
- Aumento del paro.
- Desfase de los salarios.
- Empobrecimiento de la población.
- Disminución del P.I.B. (tendencia que se acentúa en 1977).

Ante esta situación los objetivos de la política económica de 1977-78 intentan estabilizar la economía no de un modo global sino a partir de determinados programas, teniendo como fin principal el frenar la inflación. Se limitan los salarios, la peseta se devalúa, aumentan los impuestos y cotizaciones sociales, aunque paralelamente se establece el seguro de desempleo, se revalorizan las pensiones y se extiende la Seguridad Social.

En estos años de transición, la conflictividad social es intensa. En el 1975, coincidiendo con la muerte de Franco, «*el país está azotado por una auténtica oleada de manifestaciones y huelgas*»⁷, conflictividad laboral importante como así lo muestran también los datos citados por López Pintor.

CUADRO Nº 3:

Indicadores de la conflictividad laboral 1966-80

| AÑOS | Nº HUELGAS | TRAB. IMPLICADOS | HORAS DE TRABAJO PERD | DÍAS PERDIDOS POR TRAB. |
|------|------------|------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1966 | 205 | 93429 | 1785462 | 2,3 |
| 1970 | 817 | 366146 | 6750900 | 2,3 |
| 1975 | 855 | 556371 | 10355120 | 2,3 |
| 1976 | 1568 | 3638957 | 110016240 | 3,7 |
| 1979 | 1789 | 5752304 | 171067049 | 3,7 |
| 1980 | 1669 | 2461061 | 108625662 | 5,5 |

Fuente: R. López Pintor, 1986, pág 329.

⁷ GUINEA, J.L.; *Los movimientos obreros y sindicales en España. De 1833 a 1978.*, Ed. Ibérico Europea de Ediciones, Madrid, 1978, pág. 144.

En el periodo 79-84 la política económica intenta ajustar y estabilizar la economía (política monetaria restrictiva, limitación de los gastos sociales, aumento de la presión fiscal, política de restricción o moderación salarial...) además de realizar reformas estructurales (reconversión industrial, planes energéticos, cambios en el sector público....) y se inicia una liberalización del mercado de trabajo, cuyo origen se situaría en el Estatuto de los Trabajadores.

Una de las medidas adoptadas por el gobierno (PSOE) para salir de la crisis y que más va a determinar la situación de los conflictos laborales, va a ser conseguir el acuerdo con empresarios y trabajadores a través de pactos sociales (Pactos de la Moncloa, etc.). Pero fueron acuerdos que en la práctica sólo cumplieron los trabajadores, conformándose con las medidas adoptadas en espera de una recuperación económica que aumentaría sus beneficios.

Por ello, y por la importancia de los sindicatos UGT y CCOO como reguladores del conflicto, la conflictividad laboral en estos años disminuye. De 1.365 huelgas en 1980 se pasa a 1.225 en 1982, disminuyendo también el número de participantes y el número de jornadas no trabajadas.

Las huelgas en la segunda mitad de los 80

La situación económica española de esta etapa (1986-1990) podría definirse a partir de los siguientes aspectos:

- Tensiones financieras. Aumento del coste de la deuda pública. Presión sobre la peseta.
- Deterioro de los servicios públicos.
- Realimentación del déficit público por el coste de la deuda.
- Cambio de parámetros de distribución de la renta a medio y largo plazo.
- Disminución de la capacidad reguladora estatal.
- Aumento de la inestabilidad económica.
- Aumento de la desigualdad económico-social.
- Menor capacidad de la presión laboral.
- Precarización laboral. Segmentación social. Reproducción de las bolsas de pobreza.
- Entrada de capital especulativo exterior.

- Mayor dependencia económica externa.
- Pérdida de la autonomía en política económica.

En este contexto, la conflictividad laboral hasta 1988 se va incrementando progresivamente en todos sus indicadores (número de huelgas, centros implicados, trabajadores participantes y jornadas no trabajadas) como se constata en el cuadro nº 4. El año 1987 respecto a 1986 destaca por su fuerte conflictividad. El número de huelgas ascendió en un 64%; el incremento fue superior en cuanto a trabajadores participantes y jornadas no trabajadas que supuso, en ambos casos, un incremento del 120%.

Sin embargo, en 1988, a pesar de que continua esta tendencia, el incremento se refleja en todas los indicadores excepto en el número de huelgas que descienden en un 20% (sin incluir la huelga general del 14 de diciembre). Mientras que el incremento del indicador «centros implicados» de 1987 a 1988 es de un 113%, los trabajadores participantes lo hacen en un 17% y las jornadas no trabajadas en un 36%.

Por tanto, puede decirse que la conflictividad durante 1988 tuvo un desarrollo que no presenta grandes diferencias respecto al de años anteriores, si se exceptúa la huelga general de ámbito nacional del 14 de diciembre, con cuya inclusión los indicadores a considerar sobrepasan los límites hasta entonces normales. Esta huelga general fue la primera en cincuenta años que tuvo éxito, convocada en contra de la política económica del gobierno de manera global y, en particular, como protesta frente al proyecto del Plan de Empleo Juvenil. Según el gobierno y el PSOE en información dada por «El País», esta huelga fue seguida por el 90% de la población activa.

Es de señalar que en este año 1988 se han producido, además, las huelgas de la enseñanza pública y privada, la de la sanidad, la de RENFE, etc. con grandes colectivos de trabajadores implicados. Otras que, a pesar de no implicar a un número alto de participantes, deben ser destacadas por su duración y repercusión son las de estibadores portuarios y la huelga de los técnicos de mantenimiento de Iberia.

Esta tendencia al aumento se invierte en 1989 produciéndose un descenso importante de los principales indicadores, especialmente en las jornadas no trabajadas que descienden un 46%. Debe señalarse que se repiten dos de las huelgas que en el año

anterior destacan por su importancia: la de técnicos de mantenimiento de Iberia que se mantuvo durante los doce meses del año, y las diferentes huelgas de RENFE, significativas por el elevado número de trabajadores participantes en ellas.

En 1990 se intensifica esta tendencia descendiendo un 47% los trabajadores participantes y un 41% las jornadas no trabajadas sin tener en cuenta la incorporación de los datos del País Vasco en el año 1990 (año en el que por primera vez las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social incluyen datos referentes a esta comunidad autónoma y que no se han considerado para poder identificar con mayor precisión las tendencias evolutivas a nivel nacional)

CUADRO Nº 4:

Indicadores principales de la conflictividad laboral 1986-90.

| AÑOS | NUMERO HUELGAS | CENTROS IMPLICADOS | TRABAJADORES PARTICIPANTES | JORNADAS NOTRABAJADAS |
|-------|-------------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------------|
| 1986 | 914 | 52523 | 857947 | 2279390 |
| 1987 | 1497 | 147471 | 1881217 | 5025018 |
| 1988 | 1193 | 1329756 | 6692240 | 11641088 |
| 1988* | 1192 | 314028 | 1894529 | 6843377 |
| 1989 | 1047 | 124627 | 1382083 | 3685412 |
| 1990 | 1231 | 88083 | 863966 | 2442846 |

*Sin incluir la huelga general del 14 de diciembre.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Conflictividad laboral por sectores económicos

En todos los años considerados en el segundo periodo, el sector agrario tiene escasa significación en todos los indicadores de conflictividad laboral.

En 1986 y 1987 el mayor número de huelgas se sitúan en la industria; sin embargo, la mayor incidencia de las mismas medida en participantes y en jornadas no trabajadas ha tenido lugar en los servicios. En 1986, por ejemplo, mientras que la industria alcanza en estos indicadores 299,9 y 872,5 respectivamente (ver cuadros nº 6 y 7), los servicios alcanzan las cifras de 459,4 y 1.162,2. El sector de la construcción fue el que sufrió un incremento más

fuerte del año 1986 al 1987 en cuanto a participantes y jornadas no trabajadas pasando de 8,5 en el 86 a 333,2 en el 87 y de 64,5 a 1143,9 respectivamente.

Es de destacar que en 1988 (sin computar la huelga general, ya que este tipo de huelgas no se adscriben a ningún sector) el mayor número de huelgas se registra en la industria, correspondiendo también a este sector la cifra más elevada en cuanto a trabajadores participantes (745,1). Por el contrario, en jornadas no trabajadas la mayor incidencia ha tenido lugar en los servicios (3176,0) como también ocurría en los años anteriores.

En el siguiente año la industria será la que registra un mayor número de huelgas (609) así como las cifras más elevadas de participantes (1002,2) y jornadas no trabajadas (2181,8), correspondiendo a la construcción la menor incidencia en estos indicadores por debajo de la agricultura.

En el 1990 vuelve a destacar la mayor incidencia en los servicios del indicador «jornadas no trabajadas» (1051,9) aunque corresponde a la industria el mayor número de huelgas (716) y trabajadores participantes (399,0). Por su parte, la construcción con un 3% del número total de huelgas representa un 16% de los trabajadores participantes y un 11% del total de jornadas no trabajadas.

CUADRO Nº 5:

Número de huelgas por sector económico.

| SECTORES | <u>NUMERO DE HUELGAS</u> | | | | |
|--------------|--------------------------|------|------|------|------|
| | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 |
| Agrario | 9 | 13 | 15 | 18 | 18 |
| Industria | 550 | 826 | 692 | 609 | 716 |
| Construcción | 56 | 96 | 55 | 37 | 41 |
| Servicios | 290 | 547 | 423 | 382 | 448 |

CUADRO Nº 6:

Trabajadores participantes por sector económico.

| SECTORES | <u>TRABAJADORES PARTICIPANTES (en miles)</u> | | | | |
|--------------|--|-------|-------|--------|-------|
| | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 |
| Agrario | 24,7 | 14,7 | 6,2 | 35,9 | 20,1 |
| Industria | 299,9 | 495,0 | 745,1 | 1002,2 | 399,0 |
| Construcción | 8,5 | 333,2 | 465,0 | 35,8 | 130,1 |
| Servicios | 459,4 | 838,6 | 618,8 | 303,3 | 269,6 |

CUADRO Nº 7:
Jornadas no trabajadas por sector económico.

| SECTORES | JORNADAS NO TRABAJADAS (en miles) | | | | |
|--------------|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 |
| Agrario | 114,8 | 68,5 | 118,5 | 324,0 | 121,8 |
| Industria | 872,5 | 1491,9 | 1487,0 | 2181,8 | 961,4 |
| Construcción | 64,5 | 1143,9 | 2004,1 | 273,9 | 270,6 |
| Servicios | 1162,2 | 2068,1 | 3176,0 | 902,5 | 1051,9 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La repercusión territorial de las huelgas

En 1986, y cualquiera que sea el indicador considerado (número de huelgas, trabajadores participantes, jornadas no trabajadas), Andalucía, Cataluña y Madrid son, en general, las comunidades que ocupan los primeros lugares en cuanto a la magnitud de los indicadores citados. Resultaron también muy afectadas Asturias, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Galicia y Murcia.

La situación en 1987 no difiere sustancialmente de la del año anterior. Andalucía, Asturias y Madrid continúan ocupando los primeros lugares. Y una de las comunidades que en este año va a cobrar importancia es Aragón.

La repercusión territorial característica de estos dos años se vuelve a repetir en 1988, donde Cataluña, Madrid, Andalucía y Asturias son, en general, las comunidades que ocupan los primeros lugares; correspondiendo a Cataluña el primer lugar en la casi totalidad de los casos por el peso de los datos correspondientes a la provincia de Barcelona. Murcia y Galicia resultaron también muy afectadas por la conflictividad especialmente en cuanto a jornadas no trabajadas.

En 1989 de nuevo van a ser Cataluña, Andalucía y Madrid las comunidades más afectadas por la conflictividad en todos sus indicadores principales. En este año también hay que destacar a Murcia y León: Murcia por los conflictos en la agricultura y León por las huelgas en las minas de carbón.

En 1990 adquiere protagonismo el País Vasco (al ser el primer año que se contabilizan sus conflictos no se puede establecer

ninguna comparación con años anteriores), además de las comunidades que destacan tradicionalmente en este sentido.

Analisis de la conflictividad laboral por ramas de actividad

Tanto en trabajadores participantes como en jornadas no trabajadas, en 1986 destaca por ser la rama de actividad económica más conflictiva, *las actividades anexas a los transportes y comunicaciones* presentando 129,5 miles de participantes y 373,9 miles de jornadas no trabajadas. A nivel similar, en cuanto al número de participantes se halla la *sanidad y servicios veterinarios* (129,6), con un valor de 158,5 en cuanto a jornadas no trabajadas.

También la rama de *educación e investigación y la producción agrícola* sobresalen por la conflictividad laboral que se dio en ellas. La importancia que las huelgas tienen en el sector agrícola en este año hace que comunidades como la Valenciana y Murciana adquieran protagonismo como zonas conflictivas (datos que se señalaban en el apartado anterior).

En 1987 las jornadas no trabajadas por las huelgas en la *producción agrícola* descienden a 65,2, disminuyendo también en las *actividades anexas a los transportes y comunicaciones* (de 373,9 en 1986 pasa a 57,2 en 1987). Esta misma rama verá también disminuir el número de trabajadores participantes (de 129,5 en el 86, a 18,3 en el 87). Lo más destacable de este año es el aumento considerable que experimenta la *construcción* que tanto en trabajadores participantes como en jornadas no trabajadas va a presentar las tasas más altas de este año: 333,2 y 1143,9 respectivamente; tasas que en 1986 eran 8,5 y 64,5.

También experimenta un considerable aumento la conflictividad en la rama de *Administración pública, defensa y Seguridad Social* (en cuanto a número de participantes se pasa de 7,1 en 1986 a 158,3 en 1987 y en cuanto a jornadas no trabajadas de 28,7 a 133,9). Y la *sanidad y servicios veterinarios* (247,5 en trabajadores participantes y 773,7 en jornadas no trabajadas) que ocupa el segundo lugar tras la construcción en los indicadores citados.

Por detrás de las ramas mencionadas, se sitúan las de *transporte por ferrocarril y construcción de vehículos automóviles y sus piezas de repuesto*, en cuanto a participantes. En cuanto a

jornadas no trabajadas, el tercer lugar lo ocupa la *educación e investigación* (378,6).

En 1988 se observa que el mayor número de huelgas corresponden a *minas de carbón*, lo cual concuerda con el análisis territorial, donde Asturias alcanza uno de los primeros lugares en centros de trabajo en huelga.

La rama de *transformados metálicos* cuenta en este año con una elevada cifra de participantes (322,6) y jornadas no trabajadas (459,6) y se diferencia de su situación en 1986 donde estos indicadores presentaban los valores de 29,1 y 89,5 respectivamente; aunque le supera la rama de la *construcción* con cerca de medio millón de participantes (465,0) y más de dos millones de jornadas no trabajadas (2004,1). Hay otras actividades que alcanzan también cifras muy elevadas, como es el caso de *educación e investigación* que supera a la construcción en jornadas no trabajadas (2664,3) y cuyo nivel de participantes es de 310,1.

Las huelgas en la *industria textil* adquieren una considerable importancia este año (de 17,7 jornadas no trabajadas en 1987 pasa a 140,3 en 1988), tendencia que va a ser más pronunciada en 1989 (532,7); en cuanto al número de trabajadores participantes pasa de 9,8 en 1986, y de 7,6 en 1987 a 101,1 en 1988.

En 1989 vuelve a ser en la rama *minas de carbón* en la que se contabilizan el mayor número de huelgas. También vuelve a destacar *transformados metálicos* con la cifra más alta de jornadas no trabajadas (584,6) y una elevada cantidad de participantes (278,0).

La situación en 1990 es similar a la comentada en 1989. El mayor número de huelgas vuelve a corresponder a *minas de carbón* y el mayor número de participantes a *transformados metálicos*, aunque desciende en este indicador respecto a 1989 (de 278,0 en 1989 a 150,0 en 1990), y en jornadas no trabajadas (de 584,6 a 214,1). Si bien en cuanto a participantes esta rama ocupa el primer lugar por delante de la *construcción* (130,1) y de las *instituciones financieras, seguros e inmobiliarias* (90,2), en cuanto a jornadas no trabajadas estas ramas superan a la mencionada anteriormente (*transformados metálicos*).

Por último, mencionar el cambio de tendencia que experimenta la *industria textil*. En 1990, en cuanto a jornadas no trabajadas la cifra es 24,3 y en cuanto a participantes 9,2.

Motivación de las huelgas

En el periodo 1986-1990 los motivos principales en base a los cuales se convocaron las huelgas y siguiendo la clasificación de motivos realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, son los «estrictamente laborales», es decir que las huelgas son respuesta frente a hechos del mundo del trabajo, representando para todos los años en torno al 94% del número total de huelgas.

Aunque con altibajos, dentro de las huelgas estrictamente laborales, las huelgas derivadas del proceso de negociación colectiva representan un buen porcentaje de ellas, destacando en este sentido el año 89 (representando el 43,45% del total de huelgas y el 46,2% de las laborales).

CUADRO N° 8:

Jornadas no trabajadas según motivación.

| AÑOS | TOTAL | JORNADAS NO TRABAJADAS (en miles) | | |
|------|---------|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| | | DERIVADAS DE NEGOC.COLECTIVA | NO DERIVADAS DE NEG.COLECTIVA | NO ERICTAMENTE LABORALES |
| 1986 | 2279,4 | 981,3 | 1198,0 | 100,1 |
| 1987 | 5025,0 | 2837,0 | 1944,8 | 243,2 |
| 1988 | 11641,1 | 3563,9 | 3229,0 | 4848,2 |
| 1989 | 3685,4 | 3202,8 | 443,0 | 39,6 |
| 1990 | 2442,8 | 1639,0 | 720,5 | 83,3 |

CUADRO N° 9:

Trabajadores participantes según motivación.

| AÑOS | TOTAL | JORNADAS NO TRABAJADAS (en miles) | | |
|------|--------|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| | | DERIVADAS DE NEGOC.COLECTIVA | NO DERIVADAS DE NEG.COLECTIVA | NO ERICTAMENTE LABORALES |
| 1986 | 857,9 | 329,4 | 457,7 | 70,9 |
| 1987 | 1881,2 | 1141,1 | 564,1 | 176,1 |
| 1988 | 6692,2 | 1064,4 | 782,1 | 4841,7 |
| 1989 | 1382,2 | 1187,7 | 156,5 | 38,0 |
| 1990 | 864,0 | 454,9 | 345,4 | 63,6 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad social

Las huelgas derivadas del proceso de negociación colectiva tienen un mayor peso en cuanto al número de trabajadores participantes. Así, en 1986 el 38,4% de los trabajadores participantes en todo tipo de huelgas siguieron huelgas de esta categoría. En 1987, esta participación alcanza el 60,7%.

El mayor peso de la negociación colectiva también se comprueba en las jornadas no trabajadas: En 1986 estas huelgas suponen un 43% del total de jornadas no trabajadas alcanzando un 56,5% del total en 1987. En 1988, dentro de este tipo de huelgas, destaca el mayor número de este indicador por negativa a negociar el convenio (61% de las jornadas no trabajadas derivadas de la negociación, 31% de las jornadas no trabajadas por motivos laborales). En 1989 y en 1990 destaca especialmente la mayor cantidad de jornadas no trabajadas por huelgas como medida de presión durante la negociación.

La importancia de estas huelgas se manifiestan también en el análisis de la evolución mensual de la conflictividad laboral.

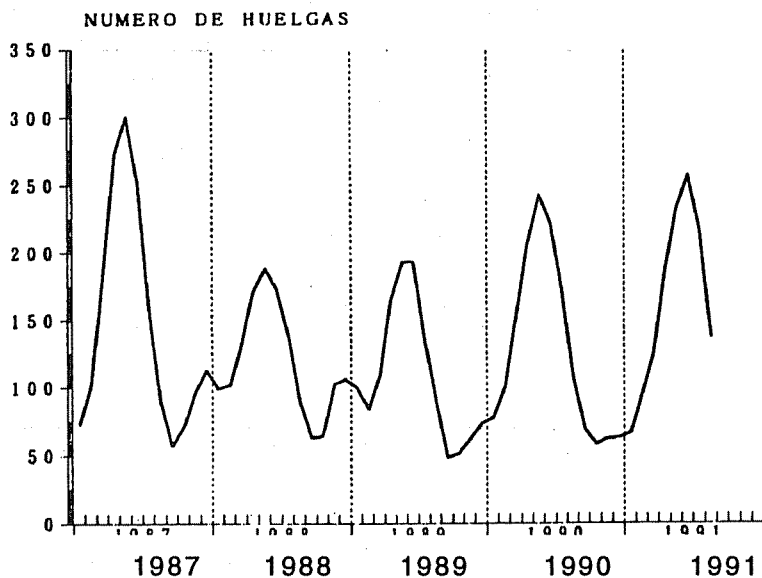
CUADRO Nº 10:

Distribución mensual de la conflictividad laboral en 1990

| <i>NUMERO DE HUELGAS EN 1990</i> | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|
| MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEPT | OCT. | NOV | DIC |
| 236 | 248 | 241 | 175 | 98 | 49 | 60 | 64 | 62 | 62 |

Como puede observarse la conflictividad no se desarrolla de forma homogénea a lo largo del año, sino que tiende a concentrarse en el primer semestre (ya se mida en número de huelgas, en trabajadores participantes o en jornadas no trabajadas). Y más concretamente, en los meses de marzo, abril y mayo. Esta distribución temporal de la conflictividad se explica, fundamentalmente, por el calendario de la negociación colectiva al ser este uno de los principales motivos de las huelgas y al ser en la estación primaveral cuando principalmente se realiza esta negociación.

GRAFICO N º 1:

Evolución mensual de la conflictividad laboral (1987-1991).

De entre las distintas motivaciones laborales no derivadas de la negociación colectiva las huelgas más destacadas corresponden a las provocadas (citadas por orden de importancia según el porcentaje que representan del total de huelgas no derivadas de la negociación colectiva):

- Por impago de salarios
- Por mejoras independientes del convenio
- Por organización-sistemas de trabajo

La participación de los trabajadores en las huelgas laborales no derivadas de la negociación colectiva es variable. En 1986 el mayor número de participantes se dio en las huelgas motivadas por incumplimiento de acuerdos o normas y en 1987, en las ocasionadas por mejoras de colectivos sin convenio. Estas últimas también destacan en 1988; en ellas va a participar el 53,44% de los participantes en la huelgas laborales no derivadas de la negociación colectiva aunque sólo representan el 3,1% de dichas huelgas.

En 1989 hubo una gran participación en las huelgas que quisieron conseguir mejoras independientes del convenio (17% de participantes en huelgas laborales no derivadas de negociación colectiva) y en las debidas a impago de salarios (7,1%).

Curiosamente en 1990, las motivaciones que destacaban por número de huelgas (las ocasionadas por impago de salarios y por mejoras independientes de convenio) tienen porcentajes mínimos de participación (3% y 8% de los participantes en las huelgas no derivadas de la negociación, respectivamente); siendo las huelgas producidas por motivaciones de seguridad e higiene las que son secundadas por un porcentaje de trabajadores elevado (25% de participantes en huelgas no derivadas de la negociación colectiva).

Como se observa en los cuadros nº 8 y 9 en el año 1988, destaca considerablemente el alto grado de participantes en las huelgas no laborales (y dentro de ellas las conceptualizadas por motivos de «anuncio o aplicación de medidas de política social y económica») debido a que en estos datos se incluye la huelga general del 14 de diciembre (4805043 trabajadores participantes), categoría minoritaria en el resto de años.



Conclusión

El análisis evolutivo de la conflictividad laboral en España nos muestra como ésta se adapta a la clasificación hecha por Touraine sobre situaciones conflictivas según la resistencia institucional que existe en un país respecto del movimiento obrero.

Vemos que la primera etapa establecida por Touraine⁸ en la que la resistencia institucional es fuerte y el conflicto obrero se manifiesta de manera violenta, presenta paralelismos con la situación española de la postguerra y hasta finales de la década de los 50 (momento histórico en el que se podría fijar un cambio hacia una segunda etapa con connotaciones distintas).

La segunda etapa se caracterizaría, según Touraine, por un reconocimiento limitado del movimiento obrero y la existencia de conflictos graves. En España este reconocimiento limitado quedaría expresado en las siguientes normativas: Decreto de 1962

8 Citado por LOPEZ PINTOR, op. cit., pág. 324.

que regula los conflictos colectivos laborales en sentido formal, ley orgánica de 1967 donde los conflictos ya no serán considerados delitos de «lesa patria», decreto de 1970 que establece condiciones para los paros en el lugar de trabajo, decreto-ley de 1975 que regula la huelga estableciendo las condiciones que debe cumplir para ser reconocida legalmente. Los conflictos laborales desencadenados en este contexto jurídico realmente presentan caracteres importantes, coincidiendo con la última etapa del franquismo en la que, a pesar de la represión existente, los trabajadores combaten con mucho afán por la mejora de su situación; corroborándose esto en los datos mencionados acerca de la posición que, en lo referente a conflictos laborales, ocupaba España en 1973 y 1974 con respecto a otros países europeos (tercer y segundo puestos, respectivamente).

El final de esta etapa debería establecerse a finales de los años 70, ya que es en este momento cuando en España se reconocen diversos derechos y libertades directamente relacionados con el mundo laboral.

En la tercera etapa, al estar reconocido ampliamente el movimiento obrero, la mayoría de los conflictos laborales estarán motivados por cuestiones de negociación colectiva. Como se ha evidenciado en el apartado sobre motivaciones de las huelgas, éstas en el periodo de 1986 a 1991 están originadas en un porcentaje de alrededor del 43% por este tipo de motivaciones. Lo cual contrasta con el tipo de motivaciones que desencadenan las huelgas en el periodo anterior, en el que destacaban las motivaciones políticas y las huelgas de solidaridad.

Por otro lado, la importancia de la negociación colectiva condicionará el hecho de que la concentración de la conflictividad laboral se dé en los meses en que aquella se desarrolla.

Paralelamente al reconocimiento del movimiento obrero, se institucionaliza el conflicto laboral que tenderá a resolverse de la misma forma. Así, se establecen diferentes vías para hacer frente a la diversidad de la conflictividad: negociación colectiva, mediación, arbitraje, etc. De este modo, la intensidad y la violencia de los conflictos laborales disminuyen.

Como apuntan diversas teorías sobre conflictividad, y como demuestran los datos, la huelga como conflicto laboral típico requiere un determinado grado de organización y movilización, además de un cierto nivel de cohesión y cierta tradición de acción social conjunta. Esto, sin duda, va a estar favorecido por el

proceso de modernización. España antes de la transición definitiva a la democracia, tras la muerte de Franco en 1975, había acelerado su plena incorporación a las pautas modernizadoras de la Europa occidental. La posibilidad de comunicación y organización que suponen las grandes empresas (favorecidas por la política industrial del gobierno franquista) va a condicionar el desarrollo de la conflictividad laboral.

La tradición en acción social conjunta es un factor a considerar para la comprensión de la relevancia que la conflictividad tiene en las minas de carbón, siendo ésta una de las ramas más conflictivas en la historia huelguística de España, lo cual hace resaltar a Asturias y León como provincias conflictivas.

La escasa relevancia de las huelgas en el sector agrario puede contemplarse desde la misma perspectiva teórica (escasa cohesión y falta de tradición en este sentido); caso contrario es el sector industrial en el que uno de los indicadores de la conflictividad laboral: «el número de participantes por asalariados» va a permanecer más o menos estable a niveles altos a lo largo de todos los años.

El ingreso de España en la CEE en 1986, es otro de los datos significativos a tener en cuenta en la explicación de la conflictividad laboral. Fue un hito histórico que ilustra el cambio de expectativas en la sociedad española. Así, por ejemplo, los problemas vinculados a la salud y a la medicina, a la educación y a la ciencia, que antes eran considerados en cierto sentido como «secundarios» ahora figurarán en los primeros lugares de las preocupaciones sociales de las sociedades avanzadas europeas, en las que se incluye la española.

Como ya se ha comentado, las huelgas en las ramas de *Educación e investigación y Sanidad y servicios veterinarios* van a ser protagonistas principales en los últimos años analizados y simbolizan un desplazamiento de la protesta de lo estrictamente productivo a la esfera de lo sociocultural. Lo cual contrasta con el movimiento obrero del siglo pasado que planteó el problema social en relación a la producción y distribución de los bienes materiales.

Uno de los mayores condicionantes estructurales de la conflictividad laboral viene representado por los ciclos económicos de expansión y recesión, de tal manera que las huelgas se suceden con mayor frecuencia en los periodos de prosperidad económica.

Esta tendencia apuntada por numerosos autores se confirma con los datos analizados sobre España, donde las huelgas destacan primordialmente en los años 60 y principios de los 70 (años de desarrollo económico). En la década de los 80 conviene destacar la huelga general del 14 de diciembre de 1988, enmarcada en un momento de prosperidad económica general que no repercutía de modo directo en la mayoría de la población.

Esta huelga, que vino a sellar el distanciamiento entre UGT y el partido gobernante (PSOE), coincidió con la irrupción de un corporativismo gremial de considerable importancia (por ejemplo las huelgas de los técnicos de mantenimiento de Iberia convocadas por su sindicato ASETMA o las desarrolladas en los transportes urbanos de Madrid), que surge al margen de los grandes sindicatos UGT y CCOO. Estos se oponen a una potencial disgregación de su poder de convocatoria y a la proliferación de conflictos sustentados en los intereses subjetivos de grupos dispares de asalariados.

Esta corporativización del conflicto se halla relacionada de modo directo con la política establecida frente a las distintas crisis económicas. Dentro de esta política destaca la reforma y la liberalización del mercado de trabajo, que ha hecho desaparecer a la clase obrera como agente social compacto y revolucionario. Fenómeno éste de suma relevancia en las dos últimas décadas del siglo XX y cuya importancia se ve claramente reflejada en la disminución de los comportamientos colectivos que son las huelgas.

Bibliografía

- GINER, Salustiano; 1990: *España. Sociedad y política*. Madrid, Ed. Espasa Calpe.
- GUINEA, J.L.: 1978: *Los movimientos obreros y sindicales en España. De 1833 a 1978.*, Madrid, Ed. Ibérico Europea de Ediciones.
- JIMENEZ BLANCO, J.: 1983: *Sociología*, Madrid, Ed. UNED.
- LOPEZ PINTOR, R: 1986: *Sociología Industrial*, Madrid, Ed. Alianza.
- NADAL, J: 1984: *El fracaso de la revolución industrial en España*, Barcelona, Ed Ariel.
- PALAZUELOS, E: 1986: *Las economías capitalistas durante el periodo de expansión. 1945-1970*, Madrid, Ed. Akal.



Fuentes de datos

—Estadística de Huelgas y Cierres Patronales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. (Años 1986-87, 1988, 1989, 1990)

—Boletín de Estadísticas Laborales nº 88, Dic. 1991, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.

—Anuario de Estadísticas Laborales 1990, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.