

IV

EL MERCADO DE TRABAJO Y EL CONFLICTO

María José RODRÍGUEZ CRESPO

Universidad de Córdoba

SUMARIO

- I. CONFLICTO SOCIAL Y SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.
 - II. TIPOLOGÍA DE LOS CONFLICTOS QUE PUEDEN AFECTAR A TRABAJADORES Y EMPRESARIOS.
 - III. ANÁLISIS DE LA UTILIDAD REAL DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.
 - 1. El ASEC.
 - 2. La conciliación y la mediación en la resolución de conflictos colectivos.
 - 3. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de ámbito autonómico.
 - IV. LA HUELGA. ASPECTOS PRÁCTICOS.
 - 1. Distribución de las huelgas por su ubicación sectorial.
 - 2. Distribución de las huelgas por el motivo.
 - V. BIBLIOGRAFÍA.
-

I. CONFLICTO SOCIAL Y SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

No cabe duda que el fenómeno globalizador que caracteriza en la actualidad al mercado de trabajo tiene especial incidencia en el ámbito de las relaciones de trabajo. Fundamentalmente, el desarrollo tecnológico que conlleva la globalización de la economía acentúa las diferencias entre mano de obra cualificada y no cualificada, poniendo de relieve la demanda por parte del mercado de trabajo de trabajadores

con mayor formación, especialización y capacidad de aprendizaje ⁽¹⁾. El Derecho del Trabajo debe hacer frente a este nuevo fenómeno, fomentando, entre otros aspectos, la participación de todos los implicados en el ámbito de las relaciones laborales, con especial incidencia respecto de aquellos que se encuentran en una situación permanente de antagonismo como son los sindicatos y las organizaciones empresariales. El mercado de trabajo debe ser un campo abierto a la cooperación entre los agentes sociales que redunde en beneficios para los trabajadores y las empresas.

La globalización ha de ser considerada como uno de los fenómenos que provoca la transformación que se opera desde hace algunos años en el campo de las relaciones laborales. Actualmente asistimos a un profundo cambio en la configuración de nuestro sistema de relaciones laborales, pasando de uno conflictual, basado en el enfrentamiento entre los agentes sociales, a otro participativo, en el que se busca eliminar el enfrentamiento a través de la creación de procedimientos diversos, cuyo único objetivo es evitar los conflictos o minimizar sus consecuencias a través, fundamentalmente de la negociación.

Dado que el análisis de los métodos y procesos de composición de los conflictos de trabajo no puede aislarse del sistema de relaciones laborales en el que se integran. La posición de los agentes sociales, el contexto económico y tecnológico, la distribución del poder, la producción de normas y el consenso subyacente al mismo sistema, así como su dinámica, son elementos básicos que lo definen ⁽²⁾ y, por lo tanto, inciden en el desarrollo y características de tales procedimientos ⁽³⁾. Pero fundamentalmente, es la posición del conflicto social en el sistema de relaciones de trabajo lo que determina los rasgos definitorios y las modalidades de los procesos desarrollados por los actores sociales para la resolución de sus controversias o enfrentamientos ⁽⁴⁾.

El conflicto social se ha identificado históricamente como un conflicto industrial, relación que el capitalismo no ha hecho sino afianzar, acentuando la relación de enfrentamiento que caracteriza al empresario y a los trabajadores. El sistema de relaciones laborales es una respuesta al conflicto industrial latente, que es la realidad básica de las relaciones de trabajo. La realidad revela que el sistema de relaciones de trabajo produce normas, instituciones, procesos sociales y comportamientos que podrán negar, reconocer o institucionalizar el conflicto latente que está en su origen y fundamento. La ordenación jurídica del trabajo, como elemento del sistema, reflejará esa concepción subyacente respecto al conflicto industrial. Así, el Derecho del Trabajo cumple un resultado fundamental, cual es el de equilibrar el juego de fuerzas en opción, asignando un papel propio a cada uno de los protagonistas sociales (Estados, sindicatos, empresas y asociaciones empresariales).

Nuestra Constitución asume la realidad social del conflicto laboral, a pesar de que no ha recogido expresamente el principio de la autonomía colectiva. No obstan-

(1) DURÁN LÓPEZ (2000, pp. 19-20).

(2) DUNLOP (1978, pp. 19-22).

(3) POOLE (1993).

(4) HERNÁNDEZ VIGUERAS (1992, p. 24).

te, esta idea puede verse reflejada en las principales referencias institucionales y doctrinales que contiene, como el pluralismo político social, la consideración de los sindicatos y asociaciones empresariales como organismos básicos del sistema político ⁽⁵⁾.

II. TIPOLOGÍA DE LOS CONFLICTOS QUE PUEDEN AFECTAR A TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

En el ámbito de las relaciones laborales se producen conflictos entre el empresario y los trabajadores, como consecuencia, fundamentalmente, de la existencia de propósitos inmediatos radicalmente opuestos. Estas discrepancias constantes también afectan a los sujetos colectivos representantes de aquéllos, lo cual tiene una especial relevancia cuando la base jurídica de su relación se sitúa en una norma como el convenio colectivo estatutario que ellos mismos han contribuido a forjar, en el que han puesto todas sus expectativas y en cuya regulación se basan todos los derechos que afectan a la relación que las une, provocando efectos en todos aquellos sujetos a los que las partes colectivas representan en el ámbito laboral. En estos casos, el conflicto deja de ser abstracto y originario, para convertirse en concretos desacuerdos que se refieren a aspectos regulados por el convenio que una de las partes no está dispuesta a admitir, por lo que la tensión existente por naturaleza entre empresario y trabajadores se concreta, se hace patente en un conflicto actualizado.

Dentro de los conflictos laborales se pueden incluir aquellas controversias que se desarrollan bajo la vigencia de un convenio colectivo, y que tienen en él, por uno u otro motivo, su punto de partida, ya que surgen en un núcleo social entre empresarios y trabajadores, o entre los representantes de éstos, para tratar de delimitar las condiciones de trabajo ⁽⁶⁾ o cualquier otro tipo de controversia que se pueda producir en las relaciones de trabajo ⁽⁷⁾. Los conflictos laborales que se producen durante la vigencia del convenio y respecto de sus regulaciones, son similares a los que se pueden producir respecto de cualquier otra norma laboral. La doctrina ha empleado multitud de clasificaciones para delimitarlos, pero la que más éxito ha obtenido es aquella que los delimita en atención a su naturaleza, en individuales y colectivos, y

(5) HERNÁNDEZ VIGUERAS (1992, p. 31). Particularmente, el artículo 7 de la CE al exponer que los sindicatos representan y autotutelan los intereses económicos y sociales que le son propios y al constitucionalizar en el mismo artículo la defensa de los intereses que son propios a las organizaciones empresariales, lo que realmente constitucionaliza es el conflicto de intereses existente en las sociedades capitalistas. La consideración del conflicto en el conjunto de la sociedad como un elemento funcional al desarrollo y a los procesos sociales, queda consagrada en nuestra Ley fundamental. El reconocimiento y potenciación de la autonomía de empresarios y trabajadores es, además de una reserva de actuación privada para la satisfacción de sus intereses, una búsqueda de un determinado modo de plantear las relaciones sociales y de promover el equilibrio y evolución de los valores e intereses generales.

(6) ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. (1991, p. 897).

(7) BORRAJO DACRUZ, E. (1985, p. 77).

por su pretensión, en jurídicos o de aplicación del derecho, y de intereses o económicos, también llamados conflictos impropios⁽⁸⁾.

La distinción entre conflictos colectivos e individuales ha sido fruto de la doctrina y de la jurisprudencia que se afanan en delimitarla, porque la colectividad es requisito *sine qua non* para utilizar el procedimiento habilitado específicamente por la legislación procesal laboral como vía para solucionarlos. Lo primero que diferencia a ambos tipos de conflictos es el distinto interés que pretenden satisfacer las partes. En el caso del conflicto colectivo, la existencia de una colectividad de trabajadores frente al empresario o frente a un grupo de empresas, pone de manifiesto la existencia de un interés colectivo, que se aparta de los intereses individualizados de cada uno de los sujetos que la conforman, e incluso los excluye⁽⁹⁾. En cambio, el conflicto individual es aquél capaz de formalizarse a base de relaciones «interpartes», de tal manera que la participación del trabajador se debe a un interés particularizado. Las diferencias entre ambos tipos de conflictos se basan, por lo tanto, en un doble aspecto subjetivo y objetivo, como es la concurrencia en el seno de la situación contradictoria entre el empresario y los trabajadores de un elemento personal, la pluralidad de trabajadores y otro material, que la pretensión afecte unitariamente a los sujetos⁽¹⁰⁾. Pero, no obstante la necesidad de que hayan de concurrir ambos, hay que decir que el segundo condicionante prima sobre el primero. Ambos tipos de conflictos son diferenciables, no tanto por el número de trabajadores afectados por el conflicto, ya que existen conflictos plurales en los que los afectados se unen para luchar por los intereses individualizados de cada uno, sino por el objeto controvertido, esto es, la existencia de unos intereses comunes a un grupo de trabajadores⁽¹¹⁾.

La segunda clasificación propuesta encuentra su razón de ser en la naturaleza de la distinción, delimitando los conflictos a los que puede dar lugar la regulación convencional. Por una parte, los jurídicos o de derechos se producen cuando la pretensión objeto de la controversia trata simplemente de la interpretación o cumplimiento de una norma, ya sea legal o convencional, cuya existencia y validez se dan por supuestas⁽¹²⁾. En cambio, los de intereses o económicos son aquellos que se

(8) Esta clasificación ha sido adoptada internacionalmente, como lo demuestra el estudio que hizo la OIT en 1981 sobre los procedimientos de solución de conflictos que se llevan a cabo en los países de nuestro entorno. Vid., en este sentido, OIT (1981, pp. 7 y ss.).

(9) GARCÍA ABELLÁN, J. (1969, p. 21).

(10) RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: (RPS 187, p. 216).

(11) SALA FRANCO, T. (2000, p. 456), pone de manifiesto la dificultad en la práctica de delimitar el interés general del individual o singular, porque siempre existirá una zona intermedia en la que se podrá afirmar tanto la existencia de un interés colectivo como plural, dado que en ocasiones un conflicto individual puede tener dimensión colectiva.

(12) En opinión de MONTOYA MELGAR, A. (1968, p. 67), el conflicto adquiere relevancia jurídica en la medida en que deja de ser una oposición de intereses económicos y pasa a ser una divergencia en la que aparecen intereses jurídicamente protegidos que se quieren actuar (conflictos de interpretación y aplicación), o en la que quiere alcanzarse una situación jurídica y económica nueva.

producen cuando la pretensión de las partes se dirige a imponerse en base no de un derecho preexistente, sino de un interés subjetivo del que actúa, aunque tal interés suponga la modificación de la norma establecida, su sustitución por otra e incluso la creación de una nueva ⁽¹³⁾. Ambos tipos de conflictos también pueden ser delimitados atendiendo al origen formal de la controversia, pues mientras que en los jurídicos puede ser la existencia de una relación litigiosa entre individuos o la consecuencia de la invocación de una norma por una de las partes para regular un determinado supuesto y la negación de su idoneidad por otra, los conflictos económicos tienen su origen en la solicitud de creación, modificación y alteración de normas constitutivas de condiciones de trabajo, como puede ser el convenio colectivo.

Como puede observarse, los conflictos delimitados pueden tener su origen en la regulación convencional, aunque se refieren a ella en diferente sentido. Así los de intereses son los que surgen como consecuencia de controversias que tienen que ver con la negociación del convenio, ya se manifieste ésta en forma de revisión, actualización o modificación del mismo, o, más ampliamente, en cualquier acto de creación de normas colectivas, a través de los cauces y en los momentos reconocidos por el sistema positivo ⁽¹⁴⁾. En todos estos supuestos, las partes en conflicto no estaban de acuerdo con determinados aspectos de la regulación que ambas habían establecido, para lo cual resuelven sustituir las cláusulas en las que estos aspectos se contienen por otras que le parezcan más convenientes a sus intereses. Pero puede ocurrir que los sujetos colectivos no se pongan de acuerdo, bien respecto del nuevo contenido convencional, o bien en el hecho de llevar a cabo la nueva regulación o la modificación prevista. Es en estos casos en los que se producen los conflictos de intereses, en los que se contraponen las necesidades de ambas partes, manifestadas bien en una determinada redacción de las cláusulas negociadas de nuevo, o bien en la negativa a que ello se lleve a cabo hasta que se produzca la preceptiva denuncia convencional en plazo.

En cambio, en los conflictos jurídicos o de derechos, las partes colectivas están totalmente de acuerdo con las normas que regulan su relación y las de sus representados, considerando oportuno que se mantenga el equilibrio acordado, pero en cambio no están de acuerdo en la forma en la que la ejecución del convenio se está llevando a cabo, bien porque la otra parte está interpretando una de las cláusulas convencionales de tal forma que hace derivar consecuencias jurídicas totalmente ajenas a las que originariamente se pretendió que dieran lugar, bien porque se están aplicando las regulaciones de forma contraria a la pretensión de la otra parte o, en definitiva, porque existe una disparidad de criterios en cuanto a su contenido y aplicabilidad a determinados supuestos o formas de realizar ésta.

Como vemos, aun cuando ambos tipos de conflictos tienen la base de sus pretensiones en el contenido convencional, sin embargo, resultan diferenciables en atención a los efectos que tratan de tener sobre él. Los conflictos se producen porque las partes no están de acuerdo en la interpretación que se le quiere dar a una

(13) Definición ofrecida por VIDA SORIA, J. (1968, p. 33).

(14) En opinión de DIÉGUEZ CUERVO, G. (1967, p. 51).

determinada cláusula convencional o en la aplicación de la misma a un determinado supuesto, basándose en circunstancias que afectan a la ejecución del propio convenio, en la que no siempre las partes están de acuerdo. Por el contrario, cuando estos mismos sujetos pretenden con el conflicto provocar la negociación, alteración o modificación de alguna de las regulaciones del convenio, los sujetos se adentran en el ámbito reservado a la negociación convencional, a través de la cual pretenden, bien inaplicar una parte del convenio y sustituirla por otra, o bien negociar nuevas regulaciones.

Ambas tipologías conflictuales pueden ser extinguidas a través de dos cauces: reanudando la relación laboral, cuando las partes enfrentadas aceptan una solución que pone fin al conflicto, a la que han llegado a través de cualquier tipo de procedimiento que les permita confrontar sus posturas y llegar a una solución concorde, o poniendo fin, sin más, a la relación jurídica que las une, lo que, en el caso de que la controversia se base en el convenio, vendrá determinada por la denuncia del mismo y la posterior negociación de otro, si así es el deseo de aquéllas ⁽¹⁵⁾. Pero una vez más las características peculiares que los configuran y los delimitan determinan que existan entre ellos diferencias en cuanto a los medios a los que los sujetos en conflicto han de acudir a la hora de abordarlos.

Es en este punto, en el que más inapropiadas resultan las opiniones doctrinales que manifiestan su inoperancia y artificiosidad ⁽¹⁶⁾, debido a la dificultad que conlleva la delimitación de ambos tipos de conflictos en la práctica, al igual que dificultoso es distinguir la administración de la negociación que se lleva a cabo durante la vigencia del convenio. Pero esta opinión no puede ser admitida, a pesar de la veracidad de la afirmación en la que se basa, ya que esta distinción permite delimitar la competencia de los diversos órganos que entienden de la solución de los conflictos laborales, así como de los tipos de procedimientos de solución a los que pueden ser sometidos. Concretamente, nuestro ordenamiento determina a través de esta distinción, las controversias que pueden ser objeto del procedimiento de solución de conflictos colectivos regulado en el TRLPL, al que sólo pueden acceder los conflictos jurídicos.

En un plano más general, sin centrarnos aún en el plano conflictual en el que se ejerce la competencia jurisdiccional, es necesario delimitar los medios a través de los cuales es posible llevar a cabo la solución de las controversias laborales. Por una parte, los procedimientos de solución de los conflictos jurídicos buscan el sentido exacto del criterio objetivo que rige la situación conflictiva y la calificación de ésta

(15) BAYÓN CHACÓN, G. (1969, p. 29). Estas formas de extinción de los conflictos laborales las clasifica, a su vez, el autor en externas e internas. Entre las primeras se citan la forma escrita solemne, no solemne, verbal o escrita, implicando cualquiera de ellas un verdadero acto extintivo, un acto novatorio de un convenio o un acto de reconocimiento de nueva vigencia para antiguas normas. En cambio, las formas internas de extinción constituyen un verdadero acto extintivo, manifestado a través de formas externas, es decir, el acto en sí de solución del conflicto.

(16) DE LA VILLA GIL, L.E.; GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE, I. (1991, p. 405).

se produce siguiendo el sentido establecido en la norma, en nuestro caso, colectiva, mientras que los conflictos de intereses no se atienen a criterios preestablecidos para la ordenación de las relaciones sobre las que versa, sino que se dirige a formarlos. En este sentido, no puede ser objeto de decisión en cuanto que no existen o no se tienen en cuenta las bases objetivas que para esa decisión resultan necesarias ⁽¹⁷⁾. Este tipo de conflictos sólo pueden ser compuestos de una manera negociada, a través de un proceso compromisorio, de encuentro, cuya solución, ofrecida por un tercero imparcial distinto del órgano jurisdiccional, es una de las muchas posibles ⁽¹⁸⁾. El fin de la discrepancia ha de venir de la mano de la creación de nuevos cauces de regulación de la situación conflictiva, lo que provocará la modificación, la sustitución de la norma laboral convencional que la regulaba previamente, o la negociación ex novo de otra, si la situación conflictiva no había sido regulada por los negociadores del convenio.

Por tanto, como hemos tenido ocasión de comprobar, sólo los conflictos jurídicos pueden ser entendidos, propiamente, como controversias que se producen dentro de la fase de administración del convenio, en el sentido de que, provocados por diferencias existentes entre las partes en relación con aspectos que tienen que ver con la aplicación e interpretación convencional, su solución contribuye a la ejecución pacífica de la norma laboral. En cambio, los conflictos de intereses han de ser entendidos como controversias en las que las partes no pretenden una efectiva aplicación de lo pactado, sino precisamente una inaplicación de sus términos, y a través de ellos los sujetos enfrentados buscan una solución a través de la concertación de un nuevo convenio, aunque sólo sea parcialmente en lo que respecta a la concreta regulación que da lugar a la oposición. La delimitación del objeto de nuestro estudio a los aspectos relacionados exclusivamente con la administración convencional nos lleva a eludir toda referencia a este último tipo de conflictos, que nada tienen que ver con la ejecución convencional, por lo que las consideraciones que siguen habrán de centrarse en los conflictos jurídicos, en su caracterización de controversias que tienen como objetivo el planteamiento de problemas relacionados con al ejecución convencional.

Lo primero en lo que se incide para diferenciar a ambos tipos de conflicto es el distinto interés que pretenden satisfacer los sujetos enfrentados. En el caso de conflicto colectivo, la existencia de una colectividad de trabajadores frente al empresario o frente a un grupo de empresas pone de relieve la existencia de un interés colectivo, que se aparta de los individualizados de cada uno de los sujetos que la conforman, e incluso los excluye ⁽¹⁹⁾.

(17) VIDA SORIA, J. (1968, p. 39).

(18) DEL REY GUANTER, S. (1992, p. 46).

(19) Esta clasificación ha sido adoptada internacionalmente, como lo demuestra el estudio de la OIT de 1981 sobre los procedimientos de solución de conflictos que se llevan a cabo en países de nuestro entorno. Vid. OIT (1981).

III. ANÁLISIS DE LA UTILIDAD REAL DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. EL ASEC

Actualmente alrededor de 75 sectores han suscrito el ASEC y la adhesión de las empresas de ámbito nacional va en aumento. Los datos que se barajan por el SIMA son significativos a la hora de analizar la realidad de la implantación de este acuerdo de solución de conflictos en nuestro ordenamiento. Analizando los conflictos que se tramitaron ante el citado órgano entre el 1 de enero y el 15 de noviembre de 2003, se puede constatar un aumento importante del número global respecto del mismo período en el año anterior: de 133 a 162, apreciándose un incremento de un 22%, lo que confirma la progresión *in crescendo* que se viene produciendo respecto de años anteriores. Por porcentajes, es mayor el número de conflictos de ámbito empresarial sometidos, un 94%, lo que sin duda se debe a que los representantes de los trabajadores y empresarios en ámbitos sectoriales siguen prefiriendo acudir a la jurisdicción social en demanda de soluciones (sólo un 6% de conflictos en el año 2003 eran de ámbito sectorial).

— Respecto del *tipo de conflictos* que se intentan solucionar a través de los procedimientos regulados en el ASEC, el 81% corresponde a controversias que se producen durante la fase de administración de los convenios, esto es, que se refieren a la aplicación y/o interpretación de alguna de las cláusulas reguladoras de condiciones de trabajo que en ellos se incluyen. En menor medida, se substancian conflictos que tengan que ver con la convocatoria de huelgas o con la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, sólo un 15%, y aquellos que dan lugar al bloqueo de la negociación, un 3% en 2002. Paradójicamente, los agentes sociales optan en escasas ocasiones por acudir al SIMA cuando la divergencia se produce en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, siendo los conflictos sometidos por este tema tan sólo un 1% en el año 2003, al igual que ocurrió en el año anterior.

— Las *materias sometidas en el año 2003* a alguno de los procedimientos regulados en el ASEC-II han sido de lo más variado: clases pasivas, clasificación profesional, condiciones más beneficiosas, contratación temporal, etcétera, siendo las más conflictivas las discrepancias en la negociación, las relativas a la representación de los trabajadores, al salario y al tiempo de trabajo (estas dos últimas son reivindicaciones permanentes de los agentes sociales).

— Sin duda, el *procedimiento* preferido por los agentes sociales a la hora de someter los conflictos que les aquejan es la mediación. Tanto en el año 2002 como en 2003 alrededor del 95% de los tramitados en el SIMA lo fueron a través de este procedimiento, mientras que el arbitraje sólo fue utilizado en un 3% en 2002, con un aumento a 6%, en 2003. Esta preferencia quizás se deba en la importancia que los sujetos colectivos dan al componente negociador que contiene la mediación y del que carece el arbitraje. Pensemos que si las partes en conflicto se han decidido acudir a medios extrajudiciales es precisamente para huir de la vía jurisdiccional en la que un

tercero ajeno al conflicto les impone su decisión, al igual que ocurre en el arbitraje. Con la mediación, las partes sólo se encuentran auxiliadas por un tercero pero realmente son ellas las que deciden en qué términos ha de solventarse el problema que las enfrenta.

2. LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Al margen de los procedimientos establecidos en el ASEC, la conciliación y la mediación son mecanismos que cualquier sujeto colectivo o individual puede utilizar para solucionar sus conflictos. Nos referiremos a continuación a los porcentajes en los que dichos mecanismos han sido utilizados por los sujetos. Con ello tendremos una visión de conjunto de grueso de conflictos colectivos intentados y solventados mediante estos procedimientos extrajudiciales de solución.

— En general, la utilización de las conciliaciones colectivas y las mediaciones ha sufrido vaivenes. Excepto en 1992 en el que los *conflictos sometidos a conciliación* rondaron los 2.500, la tendencia en los siguientes años ha sido a la baja, pasando de unos 1.900 conflictos en 1993 a 1.637 en 1995; a partir de este año los índices se elevan alrededor de los 1.700 en 1996, con un aumento de mil conflictos más en 1997 y 1998. De nuevo a partir de 1999 la tendencia es a la baja, con poco más de 1.300 conflictos sometidos a conciliación en el año 2000, tendencia que ha continuado en esa tónica en los 3 años siguientes, con 1.070 conciliaciones intentadas en el año 2000, 839, en 2001 y poco más de 800 en 2003.

— Centrándonos en las conciliaciones colectivas y en sus resultados, si bien ya hemos visto que su utilización supera con creces las de la mediación, los resultados no son del todo esperanzadores. El porcentaje de conciliaciones intentadas y finalizadas sin avenencia supera con creces el de aquellas en las que los sujetos en conflicto se pusieron de acuerdo a la hora de encontrar una solución al problema. En concreto, los supuestos en los que el procedimiento terminó sin avenencia no fue inferior a los 1.000 en toda la década de los 90, aunque se produce una disminución en el año 2000, en el que fueron 122 los finalizados de este modo. La tendencia ha continuado a la baja, pasando 75 conciliaciones con acuerdo en el año 2001 y a 61 en 2002.

La tendencia general ha sido la de una disminución paulatina desde 1993, tanto de las que han finalizado con avenencia como las que no lo han hecho y en igual término se ha comportado la tendencia de las conciliaciones que se han intentado sin efecto y de aquéllas que han finalizado sin avenencia. De los datos se puede constatar que si bien abundan más los supuestos en los que la conciliación ha terminado con el problema, la tónica general es la de un descenso en el número de supuestos en los que los agentes sociales se están decantando por este método de solución.

— La utilización de la *mediación* en la solución de los conflictos colectivos ha sido mucho menor, rondando entre los 270 y los 90 a lo largo de la década de los 90. La tendencia en este sentido ha sido clara: una disminución paulatina de su utilización, pasándose de 273 en 1993, año en el que más se recurrió a la mediación en

dicho período, a 81 en el año 2003. Si se compara con el número de conciliaciones intentadas en el último año, 815, se pone de manifiesto el escaso interés que los sujetos colectivos han demostrado por este medio de solución.

3. LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO

— La tendencia constatada de disminución en el número de conciliaciones y mediaciones colectivas tramitadas ante órganos administrativos o judiciales, contrasta con las intentadas ante órganos autonómicos de solución de conflictos, lo que demuestra la confianza que los agentes sociales está depositando en estos procedimientos de negociación.

— Los datos de 2002 demuestran que fueron realizadas 3.077 conciliaciones y mediaciones en el conjunto de la geografía española, de las que 1.171 terminaron con avenencia, 1.259, sin ella, y 416 fueron intentadas sin efecto. Por Comunidades las diferencias que se aprecian dependen, en mayor medida, del número de trabajadores que existan en ella. Por ello no es de extrañar que el mayor número de conciliaciones y mediaciones colectivas se encuentre en Andalucía (585), seguida de Cataluña (570) y Madrid (427). No obstante, puede constatarse como en Galicia, por ejemplo, debe impulsarse la utilización de este tipo de procedimientos de solución, pues los 13 conflictos que se sometieron a la conciliación son significativos de la escasa implantación que éstos tienen en la citada Comunidad Autónoma.

IV. LA HUELGA. ASPECTOS PRÁCTICOS

En las últimas décadas del siglo xx, años 80 y 90, se pueden diferenciar dos ciclos conflictivos: el período que transcurre entre 1986 y 1994 y el comprendido entre 1995 y 2000, ambos períodos caracterizados por cubrir períodos económicos completos y paradójicamente por un cambio en el signo político del gobierno de la nación. A una fase marcadamente expansiva que va desde 1986 hasta 1991 le sigue una fuerte recesión, con la consiguiente destrucción de puestos de trabajo, principalmente hasta 1994, año en el que se inicia una tímida recuperación.

Estos cambios tan acusados del entorno macroeconómico influyen notablemente en el marco en el que se desarrollan las relaciones laborales e induce, de forma natural, a tomar en consideración una de las hipótesis de trabajo relacionadas con el análisis de las huelgas, su carácter cíclico. En particular es de suponer que la actividad huelguística es más intensa en los años de expansión económica que en los de recesión, pero comprobaremos que no siempre esto es así.

En cuanto al total de huelgas registradas hay que diferenciar *tres períodos*:

- a) **De 1986 a 1994:** Se detecta una pauta temporal en la que destaca el notable incremento del año 1991. Dicho año tiene una relevancia especial dentro del ciclo económico. Desde 1987 la expansión económica estaba consolidada y empezó a crearse empleo neto, por lo que a este optimismo de una expansión duradera unido al impulso adicional que se espera a partir de 1992 por razones internas y externas. El aumento del número de huelgas en la fase más

álgida de la recuperación económica es consistente con la existencia de una pauta cíclica en la actividad huelguística. El deseo de participar en las ganancias de la expansión y de recuperar capacidad adquisitiva tras la erosión sufrida durante los años de la recesión incentivan las demandas salariales, por lo que la probabilidad de que una huelga tenga lugar en una unidad de negociación determinada aumenta.

- b) **De 1994 a 2002:** Se detecta una disminución paulatina que continúa la iniciada con posterioridad a 1991. A partir de 1994, el número de huelgas convocadas en nuestro país no ha subido de las 900, en los primeros años de este período, para descender hasta poco más de las 600 en 1998 y 2000, ocasionándose un tímido aumento en los dos últimos años oscilando entre 729 en el año 2001 y las 684 del año 2002.

Los motivos de esta disminución son, en alguna medida, diferentes de los de la etapa anterior. La adopción a partir de la mitad de la década de los 90 de los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos ha introducido en nuestro sistema de relaciones laborales otros medios de solucionar las divergencias que el recurso a medidas de presión como la huelga. La aceptación de la mediación y el arbitraje, este último como antecedente casi obligado de cualquier conflicto colectivo, constituye un dato de primerísima importancia y que pone de manifiesto la madurez de los agentes sociales españoles.

1. DISTRIBUCIÓN DE LAS HUELGAS POR SU UBICACIÓN SECTORIAL

Las características del sector de producción condicionan el desarrollo de las relaciones laborales y, por añadidura, tanto el número de conflictos como sus características. La tradición e implantación sindical en un sector de producción determinado influyen en la probabilidad de que tenga lugar un conflicto colectivo así como las características del mismo. Sin embargo, no puede establecerse a priori sin una mayor fuerza sindical favorece la proliferación de los conflictos o el alargamiento de su duración. Es posible que la propia fuerza sindical sea un factor que facilite el logro de las reivindicaciones laborales que facilite el logro de las reivindicaciones laborales sin necesidad de acudir al recurso último que constituye la huelga. La presencia de los sindicatos facilita los canales de información al trabajador por lo que se espera que la actividad huelguística disminuya.

Al margen de la implantación sindical, la distribución por sectores del número y tipo de huelgas estará influida por la situación económica que atraviese cada sector en un momento determinado. Como cabría esperar, la industria y el sector servicios son los sectores que acumulan el mayor número de huelguistas, seguidos de la construcción y, en mucha menor medida, el sector agrario con una conflictividad casi nula.

En el sector de la *industria* se ha producido un descenso de la conflictividad en los últimos años, con tan sólo 278 en el año 2002. Se ha producido una evolución descendente respecto del número de trabajadores que participan en las huelgas convocadas, pasando de poco más de 700.000 trabajadores participaron en huelgas convocadas en 1991 hasta pasar a los 360.000 en el año 2002. Fundamentalmente, el descenso se ha producido a partir de 1994.

Esto contrasta con el sector de la **construcción** en el que es precisamente en dicho año cuando se produce un incremento de las huelgas y consecuentemente a un aumento en el número de trabajadores participantes, pasándose de 26.000 en 1994 a 62.000 en 1995, con una tendencia al aumento en los años sucesivos, superando los 500.000 en los últimos dos años.

En cambio, en el sector **servicios** la tendencia es de oscilaciones: los 3 primeros años de la década de los 90 la conflictividad es alta, alcanzando incluso cerca de los 800.000 huelguistas en 1992. En cambio, los dos años siguientes se produce un descenso que se recupera en 1996, con 638.000 trabajadores participantes. Vuelve a descender la participación en 1997 y 1998, para recuperarse en 1999 y llegar a más de 1.100.000 en 2000. Este elevado porcentaje se explica en buena medida por la gran concentración de huelgas en actividades vinculadas con el sector público. El fuerte crecimiento de la administración pública central, autonómica y local, junto a la negociación de la LOGSE y los intentos de reforma del sector sanitario, están detrás de esta concentración del conflicto en este sector, sobre todo en los últimos años.

2. DISTRIBUCIÓN DE LAS HUELGAS POR EL MOTIVO

Una de las variables más importantes es el motivo de la huelga, en cuya definición se presenta una clasificación detallada de los orígenes y causas que la provocan.

Entre las huelgas **no directamente ligadas a la negociación colectiva**, se encuentra una amplia casuística, que abarca desde los conflictos más o menos vinculados a oscilaciones del ciclo económico, como los procesos de reconversión industrial o los expedientes de regulación de empleo, hasta aquellos otros que hacen referencia a problemas internos de la empresa. Entre estos últimos destacan motivos tales como la organización del trabajo, el impago de salario, el control de la higiene y seguridad laboral, los despidos y sanciones o las mejoras salariales negociadas fuera del convenio en el marco de la empresa. También se consideran como huelgas ajenas a la negociación colectiva las de solidaridad y aquellas convocadas en protesta por la aplicación de ciertas medidas de política económica u otros conflictos.

La utilización de la huelga por parte de los agentes sociales como medio de solucionar conflictos no derivados del proceso de negociación colectiva ha sido oscilante. Este tipo de huelgas obtuvieron un notable incremento en los años 1991 y 1992, llegando a cerca de las 1.070, aunque la proporción disminuyó en años posteriores. No obstante, la tendencia fue al alza en los dos últimos años de la década de los 90, con 1.028 huelgas por estos motivos en 1999 y 1.838 en el año 2000, pero ha vuelto a disminuir en los años siguientes, en los conflictos no atinentes a la negociación de un convenio colectivo sólo motivaron 421 huelgas en 2002.

Estos datos demuestran, en primer lugar, que también en este caso la evolución que presenta el mercado de trabajo es hacia la menor utilización de la huelga como medio de solucionar los conflictos que puedan estar relacionados con el contrato de trabajo y con las condiciones en las que se desarrolla la relación de trabajo; en segundo lugar, poniendo en relación las huelgas iniciadas por conflictos no negocia-

les con las que sí derivan de la concertación del convenio, se observa un aumento de las primeras respecto de las segundas, lo que demuestra la renovada importancia que tienen en las reivindicaciones de los agentes sociales los conflictos laborales que se derivan de la relación que mantiene el trabajador con el empresario.

Efectivamente, los datos demuestran que es menor la *conflictividad derivada de la negociación colectiva*, que no ha sobrepasado las 687 huelgas por estos motivos en los últimos diez años. Si observamos su comportamiento a lo largo de este período comprobaremos que se mantienen en torno a las 400 huelgas en los primeros cuatro años, aunque con la excepción de las 6.987 contabilizadas en 1991. A partir de 1994 la tendencia ha sido de unas 200, año sí y año no, pero en los años 1998 y 1999 se produjo un descenso importante, con sólo 91 y 48 huelgas motivadas por conflictos en la negociación. En cambio, la tendencia ha vuelto a recuperarse en el año 2000, que registró 477 huelgas por dichos motivos, valores que descienden en los últimos dos años, pasando de 261 en 2001 a 229 en 2002. Como se puede comprobar, la utilización de la huelga por motivos derivados de la negociación colectiva es cíclica, lo que puede depender en mayor medida de que la apertura de procesos negociales también lo es (tengamos en cuenta que los convenios colectivos suelen tener una vigencia de dos años, lo que explicaría las oscilaciones en los conflictos).

V. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 1991.
- BUYÓN CHACÓN, G.: «La vida de la relación jurídica del conflicto de trabajo», AA. VV.: *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Universidad de Madrid, 1969.
- BORRAJO DACRUZ, E.: *Intervención de la Administración Pública en los conflictos colectivos de España*, AA. VV.: Jornadas sobre la solución de los conflictos laborales en Euskadi, 1985.
- DE LA VILLA GIL, L.E.; GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, Ed. Ceura, 1991, p. 405.
- DEL REY GUANTER, S.: *Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos*, RL 16-17/1992.
- DIÉGUEZ CUERVO, G.: *Deducción y solución de los conflictos laborales de intereses*, Ed. Universidad de Navarra, 1967.
- DUNLOP, J.T. (1978): *Sistemas de relaciones industriales*, Ed. Península, Barcelona.
- DURÁN LÓPEZ, F. (2000): «Globalización y relaciones de trabajo», *Las relaciones laborales en un mundo en transformación*, Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo del Principado de Asturias, Universidad de Oviedo.
- GARCÍA ABELLÁN, J.: *Derecho de los conflictos colectivos de trabajo*, Estudios de trabajo y previsión, Instituto de estudios políticos, 1969.
- MONTOYA MELGAR, A.: «Convenios colectivos y conflictos colectivos», AA. VV.: *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Universidad de Madrid, 1968.

OIT (1981): *Conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos*, Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: *Jurisprudencia sobre relaciones colectivas de trabajo*, RPS 187.

SALA FRANCO, T.: *Derecho Sindical*, Tecnos, 2000.

VIDA SORIA, J.: «Distinción entre conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses en la problemática general de los conflictos colectivos de trabajo», AA. VV.: *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Universidad de Madrid, 1968.

— «La distinción entre conflictos sobre derechos y conflictos de intereses en la problemática de los conflictos de trabajo», AA. VV.: *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Universidad de Madrid, 1969.