

La forma de las huelgas en España, 1905-2010

David LUQUE BALBONA

Universidad de Oviedo
luquedavid@uniovi.es

ata, citation and similar papers at core.ac.uk

brought to you

provided by Portal de Revistas Científicas

Recibido: 09/11/2011

Aceptado con modificaciones: 10/07/2012

Aceptado finalmente: 10/10/2012

Resumen

El conflicto es uno de los elementos centrales de las relaciones laborales. Las huelgas son el aspecto más destacado del conflicto de trabajo y al que la literatura académica ha concedido mayor trascendencia, tanto por su relevancia social —probablemente las huelgas han involucrado más trabajadores que cualquier otra forma de acción colectiva política o social durante el siglo XX— como por su continuidad histórica, ya que desde mediados del siglo XIX las huelgas se convirtieron en la forma dominante de protesta social en las sociedades industriales.

En este artículo se analiza la actividad huelguística en España durante el siglo XX y se trata de dar una explicación teóricamente fundada a su evolución. A diferencia de otros trabajos que se centran principalmente en la intensidad de la actividad huelguística, en esta investigación se profundiza en la forma de las huelgas, lo que permite observar, más allá de los cambios en su intensidad, la transformación sufrida en su configuración. Así, se muestra como las huelgas se han *modernizado* a lo largo del siglo XX. De los resultados obtenidos se desprende que las huelgas en España han seguido una lógica de acción política, y, por lo tanto, no limitada al ámbito del mercado.

Palabras clave: conflicto industrial, intercambio político, pactos sociales, cambio social

The shape of strikes in Spain, 1905-2010

Abstract

Conflict is a central element of industrial relations. Strikes are the most relevant aspect of the labor dispute and that the academic literature has given greater importance, both for its social significance – probably strikes have involved more workers than any other form of collective action during the twentieth century– as for its historical continuity, since the mid-nineteenth century strikes became the dominant form of social protest in industrial societies.

This article examines strike activity in Spain during the twentieth century to explain its evolution. In contrast to other works that focus primarily on the intensity of strike activity, this research is focused on the shape of strikes, which allows observing the transformation suffered in its configuration. Therefore be seen as strikes have been *modernized* over the twentieth century. The results show that strikes in Spain have followed a logic of political action, and, therefore, not limited to the scope of the market.

Keywords: industrial conflict, political exchange, social pacts, social change

Referencia normalizada

Luque Balbona, D. (2013). “La forma de las huelgas en España, 1905-2010”. *Política y Sociedad*, Vol.50 núm. 1: páginas. 235-268

Sumario: Introducción. 1.Fuentes y metodología. 2.Marco analítico. 3.Cambios en la forma de las huelgas en España. 4.Conclusiones.

Introducción

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

En España, las huelgas fueron legalizadas hace un siglo: la primera ley de huelgas que ha tenido España data de 1909 (Ley de 27 de abril de 1909, de Huelgas y Coligaciones). Desde entonces, la huelga ha pasado por tres etapas¹: primera legalización, hasta la caída de la Segunda República; prohibición, durante el régimen franquista y, finalmente, la iniciada con la transición política que destaca por la consagración constitucional del derecho de huelga.

De modo paralelo, los estudios sobre las huelgas en España se articulan principalmente en torno a esas etapas. Así, sin ánimo de ser exhaustivo, durante las últimas décadas cabe destacar los trabajos de Tuñón de Lara (1972), Soto (1989) y Silvestre (2003), para la primera etapa. Las huelgas durante el franquismo han sido estudiadas por Maravall (1970), Babiano (1995), Soto (1998), Molinero e Ysás (1998), Doménech (2002), entre otros. La etapa más reciente ha sido analizada por Alonso (1991), Jiménez-Martín et al. (1996), Alonso y Blanco (1999), Jiménez-Martín (1999), Marco (2000), Marco y Tamborero (2001), Jiménez-Martín (2006); Esteve *et al.* (2006), Jodar (2006), Marco *et al.* (2007), Mato *et al.* (2007), García

¹ Respecto a la legislación histórica sobre la huelga en España, véase García Murcia y Castro Argüelles (2011).

Calavia (2008), Luque *et al* (2008). Otros estudios analizan parcialmente dos etapas, por ejemplo, Quintana (2002) estudia las huelgas entre 1960 y 1990 y Navarrete y Puyal (1995) abarcan buena parte del siglo XX. Este trabajo destaca por abarcar todo un siglo de huelgas en España.

Por otro lado, un punto débil común en esos trabajos, en particular, y en la literatura internacional, en general, es que se han centrado en gran medida «en los niveles de actividad huelguística ignorando las variaciones de su carácter» (Shorter y Tilly, 1971: 62). En este estudio, se profundiza en el análisis de la actividad huelguística a través del estudio de la «forma» o configuración de las huelgas (Shorter y Tilly, 1971, 1974; Hibbs, 1978), lo que permitirá analizar su «proceso de modernización».

Esta investigación se plantea con un doble objetivo. Por un lado, conocer en detalle la configuración de huelgas en España durante el siglo XX y, por otro, dar una explicación teóricamente fundada de su evolución. Para ello, en primer lugar se describe brevemente las fuentes de datos utilizadas y la metodología empleada. A continuación se presentan las principales perspectivas teóricas desarrolladas en la abundante literatura internacional y se desarrolla el marco analítico del estudio. Posteriormente se examina la evolución de la actividad huelguística en España durante el siglo XX y el primer decenio del XXI. Se finaliza con un apartado de conclusiones.

1. Fuentes y metodología

1.1. Las estadísticas de huelgas en España durante el siglo XX

La principal fuente de información disponible a nivel nacional es la *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (EHCP) que elabora el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) y que proporciona información, tanto a nivel nacional como autonómico, sobre el número de huelgas, centros afectados, trabajadores convocados, participantes y jornadas no trabajadas. Todo ello clasificado según sector de actividad, ámbito territorial y funcional de repercusión de la huelga, duración, organización convocante, forma de finalización, así como otras características relevantes del conflicto. Para la elaboración de esta estadística no se tiene en consideración los efectos indirectos ocasionados en otros centros que no están implicados en el conflicto pero cuyos trabajadores no han podido desarrollar con normalidad sus labores debido, por ejemplo, a la escasez de materiales servidos por la empresa en huelga.

La EHCP es una estadística de registro administrativo que se publica anualmente de forma ininterrumpida desde 1986. Los promotores de una huelga tienen la obligación legal de comunicar a la autoridad laboral competente la convocatoria de la misma. A partir de esta comunicación la autoridad laboral realiza el seguimiento de la huelga. Este seguimiento se realiza principalmente a nivel regional y

mensualmente se cumplimenta un cuestionario sobre las huelgas acontecidas durante el mes que se remite posteriormente a la Subdirección General de Estadísticas del MTIN, encargada de elaborar con periodicidad anual la EHCP.

Si bien no es hasta el año 1986 cuando se inicia la serie actual, en este trabajo se recopila información sobre las huelgas acontecidas desde 1905, primer año del que se dispone de registros oficiales.

Las huelgas no fueron toleradas en España hasta 1901² y reconocidas expresamente hasta la aprobación de la Ley de Huelgas y Coligaciones, de 27 de abril de 1909, que procedió a la derogación del artículo 556 del Código Penal de 1870, reconociendo la licitud de la huelga:

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

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

En lo que respecta a la información estadística disponible, el conocimiento de las huelgas prevías a 1905, fecha de inicio de la *Estadística de las Huelgas* elaborada por el Instituto de Reformas Sociales y continuada por el Ministerio de Trabajo, es local y fragmentario. Por lo tanto, se dispone de información estadística oficial sobre las huelgas acontecidas durante el periodo 1905-1936. Como señalan Maluquer y Lonch (2005), estos datos de procedencia oficial permiten un análisis cuantitativo con ciertas garantías a pesar de su inexactitud, debida a «la pasividad de las autoridades gubernativas y municipales ante los conflictos» en recoger la información y suministrarla a los organismos responsables de la confección de las estadísticas (Roldán y García Delgado, 1973: 240). Así, entre 1905 y 1933 las huelgas con información completa representan el 74% sobre las declaradas (Soto, 1989).

Hasta el año 1963 —año posterior a la publicación del Decreto 2354/1962, *sobre procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectiva*

² La huelga fue reconocida implícitamente en 1901, al decir una R.O. que los obreros de ferrocarril deberían avisar toda huelga con una antelación de quince días (Tuñón de Lara, 1972: 443). Asimismo, una Circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo (20 de junio de 1902) supuso el reconocimiento de la huelga como derecho de la clase obrera, afirmando que «es un derecho natural, inherente a su personalidad, cuyo pacífico ejercicio no admite trabas ni limitaciones, y lo que en el individuo es lícito no puede sostenerse, sin nota de inconveniencia, que sea ilícito en la colectividad» (Soto, 1989: 418).

de trabajo, que reconocía por primera vez desde el final de la Guerra Civil la existencia de «conflictos colectivos» o «situaciones colectivas de conflicto» en las relaciones entre «productores» y empleadores— no se reanuda la recogida de información sobre los conflictos colectivos de trabajo acontecidos por parte de las instancias gubernativas.

Durante este periodo hasta 1986 se ha recurrido al *Anuario de Estadísticas del Trabajo* elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tras contrastar con las fuentes nacionales la información en él publicada. Así, durante el periodo comprendido entre los años 1963 y 1975, la información publicada en el *Anuario* proviene del *Informe sobre Conflictos Colectivos de Trabajo* elaborado por la Secretaría General Técnica, Gabinete de Sociología, del Ministerio de Trabajo. En consonancia con el estatus jurídico de las huelgas en este periodo, en los informes aparece de forma muy ocasional la palabra huelga, haciendo referencia de forma genérica a conflictos colectivos de trabajo. Para elaborar el informe se tomaban en consideración «no sólo aquel [conflicto] que se manifiesta en una conducta de paro, ya sea total o parcial, sino todo tipo de comportamiento, actitud pasiva, situaciones de tensión o simples protestas, por entender que en tales circunstancias se produce un enfrentamiento y desaparece la relación normal empresario-trabajadores»³. En resumen, tanto el número de conflictos como el de participantes no corresponden a las huelgas acontecidas, que han de ser necesariamente inferior en número. Este hecho se confirma en la desagregación de los conflictos por tipo de comportamiento conflictivo que se detalla en los informes. Sin embargo, el número de jornadas no trabajadas hace referencia necesariamente a los paros, léase huelgas. De ahí que las jornadas no trabajadas sea el único dato que coincide en ambas series, el *Informe* del Ministerio de Trabajo y el *Anuario* de la OIT. A pesar de lo hasta aquí mencionado, algunos trabajos —como la serie elaborada por Maluquer y Llonch (2005) y el trabajo de Soto (1998) sobre las huelgas en el franquismo— consideran el número total de conflictos colectivos proporcionado por los sucesivos informes del Ministerio de Trabajo como si se tratase de huelgas. De ahí las diferencias entre la serie aquí elaborada y la de los trabajos citados.

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

³ Ministerio de Trabajo (1970): *Informe sobre conflictos de trabajo, 1969*, página 11.

relaciones laborales» (art. 1 del RD-Ley de 1977) tras un paréntesis de casi cuatro décadas. Un mes más tarde, la Ley 19/1977 de 1 de abril legaliza los sindicatos.

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

Para las anualidades comprendidas entre los años 1980 a 1985, la información publicada en el *Anuario* de la OIT ha sido comparada con la proporcionada por el *Boletín de Estadísticas Laborales* del Ministerio de Trabajo. Durante este periodo no se incluyen datos sobre las jornadas no trabajadas en Cataluña, y no se incluye ningún dato sobre Cataluña entre los años 1983 a 1985. Estas omisiones se han tenido en cuenta a la hora de confeccionar los índices de conflictividad, excluyendo los asalariados de Cataluña cuando así procede. De igual modo, durante el periodo 1986-1989, ambos inclusive, la EHCP no proporciona información sobre las huelgas acontecidas en el País Vasco.

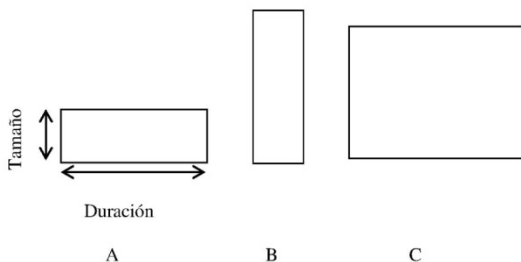
En los anexos se puede consultar en formato tabla la serie completa de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas entre 1905 y 2010.

1.2. La forma de las huelgas

Como complemento a la práctica habitual de analizar la evolución de la intensidad de la actividad huelguística —principalmente a través del número de jornadas no trabajadas por cada mil trabajadores—, en este trabajo se profundiza en la «forma de las huelgas» al considerar que proporciona un conocimiento más profundo que el análisis a nivel agregado. Así, el estudio de la «forma de las huelgas» permite evitar el célebre error de Ross y Hartman (1960) de confundir cambios en la forma de las huelgas (reducción de su duración) con cambios en los niveles de conflictividad.

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

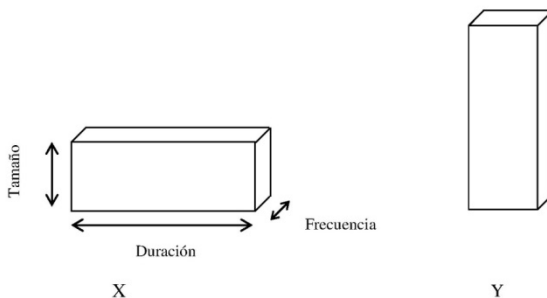
Ilustración 1. Configuraciones hipotéticas de una huelga



Por tanto, un simple rectángulo muestra conjuntamente tres medidas importantes de la actividad huelguística: su área representa, aproximadamente, las jornadas no trabajadas, mientras que sus lados muestran respectivamente el número de trabajadores participantes y la duración de la huelga. Por consiguiente, no sólo el tamaño del rectángulo es significativo sino que también lo es su forma: un rectángulo ancho o estrecho implica un conflicto de larga o corta duración; un rectángulo alto o bajo implica una gran o escasa participación. Un área de, por ejemplo, 1.000.000 de jornadas no trabajadas, puede resultar de 1.000.000 de participantes (altura) y un día de duración (anchura) o de 10.000 participantes (altura) y 100 días de duración (anchura). Si sólo se tiene en cuenta las jornadas no trabajadas (área) se calificaría a ambas situaciones como iguales; tomando en consideración, además, los trabajadores participantes, la primera huelga es de mayor tamaño, y por lo tanto, se juzgaría como «peor». Pero considerando también la duración, la valoración contraria sería más coherente (Spielmans, 1944).

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

Ilustración 2. Configuraciones hipotéticas de la actividad huelguística



Distintas configuraciones de las huelgas corresponden a diferentes fases en el desarrollo económico (Shorter y Tilly, 1971). Las primeras huelgas industriales solían involucrar a pocos trabajadores porque el tamaño de las empresas era reducido, las plantas estaban muy dispersas y los trabajadores poco organizados. Asimismo, en un sistema de relaciones industriales poco institucionalizado, en el que las organizaciones de trabajadores tienen que luchar todavía por el reconocimiento, y en el que el conflicto se consideraba una prueba de fuerza entre las partes, la duración es prolongada. En cambio, más recientemente, a partir de la segunda posguerra mundial, las organizaciones de trabajadores son aceptadas. En consecuencia, las huelgas también son vistas como algo natural, tienden a ser más frecuentes que en las etapas iniciales de la industrialización y a tener una base más amplia, pero son menos ásperas (su duración es menor): se utilizan como una forma de presión sobre la parte contraria en la negociación colectiva o como «demostración de fuerza» en el sistema político, más que un arma para destruir al contrario (Bordogna y Provasi, 1991). De esta forma, las huelgas mostrarían a largo plazo una tendencia a la «modernización» pasando de ser acontecimientos a pequeña escala, de larga duración y esporádicos, a ser a gran escala, de corta duración y cotidianos (Shorter y Tilly, 1974).

Al mismo tiempo que representa una manera muy intuitiva de comparar la actividad huelguística entre países, sectores o periodos, la configuración o forma de las huelgas nos permite cuantificar en un índice el volumen total de conflictividad a través del concepto físico de volumen, el cual es el producto de las tres dimensiones: frecuencia, duración y magnitud. Para ello, es necesario modificar la medición de la dimensión «duración» realizada por Shorter y Tilly (duración promedio o mediana), por el estadístico utilizado por Hibbs (1978): Jornadas no trabajadas/Huelguistas (J/H). El índice J/H ya había sido empleado previamente por Spielmans (1944) y como admite el propio autor no mide la duración media de las huelgas, sino «el número de jornadas que correspondería a cada huelguista si todos los trabajadores de un determinado tipo de huelgas hubieran estado parados el mismo tiempo». Teniendo en cuenta esta consideración sobre la «duración» de las huelgas se obtiene la siguiente igualdad:

$$\text{Volumen huelgas} = \text{Frecuencia} \times \text{Duración} \times \text{Magnitud}$$

$$\begin{array}{l} \text{Jornadas no} \\ \text{trabajadas} \\ \text{cada 1.000} \\ \text{asalariados} \end{array} = \frac{\text{Huelgas}}{\text{Asalariados}} \times \frac{\text{Jornadas no}}{\text{Huelguistas}} \times \frac{\text{Huelguistas}}{\text{Huelgas}} \quad (\text{centenas})$$

(cientos de miles)

El indicador jornadas no trabajadas por cada mil asalariados tiene una justificación teórica, es el volumen de las tres dimensiones más representativas de las actividad huelguística, y una interpretación intuitiva como índice global del conflicto de trabajo (Hibbs, 1978). Es más, la mayoría de los especialistas han propuesto las jornadas no trabajadas ajustadas por el tamaño de la fuerza laboral como el mejor indicador simple de la actividad huelguística, por delante del número de huelgas o del total de participantes. Además, el uso de este indicador compuesto permite no confundir cambios en la tendencia de la actividad huelguística con cambios en una única dimensión, por ejemplo, la reducción de la duración de las huelgas pero no del volumen entre las figuras X e Y en la Ilustración 2.

2. Marco analítico

En la amplia literatura internacional se pueden diferenciar dos corrientes principales en el estudio de los determinantes de la actividad huelguística: el enfoque económico y el político/organizativo (Franzosi, 1989). La primera aproximación, inserta el problema en el ámbito los modelos de negociación y concibe la huelga como una decisión racional por parte de los actores implicados en el conflicto, decisión influenciada por la situación del ciclo económico (Ashenfelter y Johnson, 1969). La segunda considera la huelga como una forma de acción colectiva que no puede reducirse por completo a objeto de cálculo económico y en su origen se privilegian los factores causales político/organizativos, esto es, la capacidad de organización de los trabajadores y su posición en la estructura política de poder (Shorter y Tilly, 1974).

De manera sintética, estos dos enfoques, a modo de tipos ideales, se diferencian en la concepción dada a la lógica que guía a las huelgas y en los ámbitos de actuación contemplados. El enfoque económico, predominante en la literatura anglosajona⁴, restringe el análisis al ámbito del mercado de trabajo, donde los actores negocian la distribución de la renta en base a su poder relativo de negociación que deriva del grado de equilibrio entre oferta y demanda de trabajo. Así, en las fases expansivas el mercado de trabajo está ajustado, por lo que el poder negociador de los trabajadores aumenta y éstos son más propensos a asumir los riesgos que supone ir a la huelga, ya que pueden encontrar otro trabajo fácilmente. Por otro lado, los empresarios tienen más problemas para sustituir a los huelguistas y están menos dispuestos a interrumpir la producción en momentos en los que los pedidos y los beneficios son elevados. Por el contrario, en los periodos de crisis el nivel de desempleo es elevado y la situación es la inversa: los trabajadores son

⁴ A pesar de los trabajos previos de Hansen (1921) y Pigou (1927), fue Rees (1952) quién popularizó la idea de que la propensión de los trabajadores a la huelga declina durante las fases bajas del ciclo económico debido a que su posición negociadora empeora.

menos propensos a la movilización porque son conscientes de que pueden ser reemplazados fácilmente.

En cuanto a la perspectiva política/organizativa, entre otros autores, Shorter y Tilly (1971 y 1974), Hibbs (1978), Korpi y Shalev (1979), Pizzorno (1978) y Cameron (1984), señalan que también es importante el uso de los «recursos de poder» en el esfera de la política. De este modo, las alteraciones en la intensidad de la actividad huelguística a medio y largo plazo pueden ser atribuidas a cambios en la localización de la lucha por la distribución de la renta de la esfera de la producción, donde la huelga es el principal mecanismo de presión, a la esfera de la política. En consecuencia, los partidos socialdemócratas son considerados uno de los principales «recursos de poder» con los que cuentan los trabajadores para alterar los resultados del mercado a través de la política (Korpi, 1983).

En esencia, el argumento que plantean estos autores es que el afianzamiento de los partidos de orientación socialdemócrata en algunos Gobiernos nacionales — caso paradigmático de Suecia a mediados de la década de los treinta— abrió nuevos ámbitos de acción al movimiento obrero. De esta forma, parte de las reivindicaciones tradicionalmente canalizadas a través de la huelga se integraron en los programas políticos de estos partidos reduciéndose los niveles de conflictividad laboral al alcanzar estos partidos el Gobierno. Así, se produce un «intercambio político» entre los trabajadores y el Estado, que compensa —o al menos, promete compensar— a los trabajadores por los sacrificios que realizan en el mercado de trabajo, ya sea en forma de un salario social más alto o cambios en el tipo impositivo sobre los ingresos de los trabajadores (Lange, 1984 *Pizzorno (1984)*). Los sindicatos tuvieron acceso, de esta forma, a una alternativa política relativamente eficiente a las huelgas, que pudieron usar para «lograr metas importantes, fundamentalmente a través de cambios en las políticas de empleo, fiscal y sociales» (Korpi, 1978: 99, citado en Bean 1985: 143). De este modo, en países como Suecia, Noruega y Austria donde los partidos socialdemócratas habían sido los partidos dominantes en el Gobierno, los niveles de conflictividad experimentaron un declive a largo plazo, reflejo de que el conflicto por la distribución de la renta paso del mercado de trabajo a la esfera política. En el extremo opuesto, en países como Irlanda, Estados Unidos y Canadá donde la clase obrera nunca ha jugado un papel determinante en la política nacional, no se produjo tal declive (Korpi y Shalev, 1979; Korpi, 2002). Además, es algo más que una coincidencia que después de la exclusión de los socialdemócratas suecos del Gobierno a mediados los setenta hubiera un resurgimiento del conflicto industrial (Bean, 1985).

2.1. Hipótesis de trabajo

En este trabajo se opta por aproximarse al estudio de las huelgas como una forma de acción política⁵, por lo tanto, en el análisis se privilegiarían los aspectos político/organizativos. El esquema teórico del «intercambio político» presenta varias ventajas respecto a otros enfoques. Por un lado, es compatible con la evolución discontinua de la actividad huelguística, lo que le otorga una mayor capacidad explicativa que aquellos esquemas teóricos más estáticos centrados en las instituciones. Por otro, la consideración de dos vías principales de acción: la política y la contractual o de mercado, supone una ventaja respecto a otros esquemas teóricos que predicen asimismo fluctuaciones en la intensidad de la actividad huelguística, como el modelo de los ciclos económicos, pero cuyo enfoque es más restringido al no considerar la importancia de factores políticos. Además, el marco institucional de las relaciones laborales en España —en el que el Estado ha desarrollado el papel principal en materia de regulación y la naturaleza de clase de los sindicatos mayoritarios y su debilidad organizativa a nivel de empresa— hace de la acción política la estrategia de acción más factible para lograr mejoras o defender conquistas en el mercado de trabajo.

En síntesis, la hipótesis principal de esta investigación es que las huelgas en España responden principalmente a una lógica de acción política más que a una lógica de acción meramente económica. De esta forma, cabría esperar que las mayores fluctuaciones en la evolución de la actividad huelguística viniesen determinadas por el grado de organización de los trabajadores y su posición (capacidad de influencia) en la estructura política de poder.

3. Cambios en la forma de las huelgas en España

De forma previa al análisis de los principales cambios en la configuración de la actividad huelguística, en el Gráfico 1 se reproduce la evolución del número de jornadas no trabajadas debido a huelgas desde principios del siglo XX durante los periodos para los que se dispone de información oficial.

En el gráfico se identifican claramente tres puntos altos de la actividad huelguística durante los últimos 105 años. El primero durante el bienio 1919-1920 con 8,9 millones y 18,1 millones de jornadas no trabajadas, respectivamente. En segundo lugar, en el bienio 1933-1934, con 15,6 y 12,1 millones de jornadas no trabajadas. Y, por último, el más reciente, en la segunda mitad de los setenta (1976-

⁵ No se debe confundir con la tradicional distinción entre las huelgas económicas y políticas, basada en los objetivos de las reivindicaciones, sino que se basa en la lógica de acción que guía a las huelgas. La otra lógica de acción o enfoque para aproximarse a las huelgas sería la económica basada en modelos de negociación.

1979) con registros que oscilan entre los 11,6 y 18,9 millones de jornadas no trabajadas.

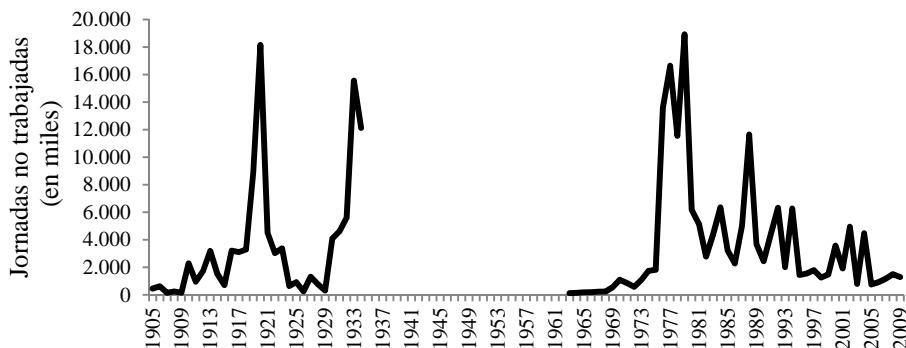
Los tres periodos comparten una característica común, son momentos de gran inestabilidad política. Así, durante el periodo 1918-1923, en plena crisis del sistema de Restauración, se suceden hasta trece Gobiernos en el intervalo de seis años y concluye con el golpe de estado de Primo de Rivera el 13 de septiembre de 1923. La segunda explosión de conflictividad se registra en los años 1933 y 1934, en un periodo —el de la II República— convulso «de reformas y contrarreformas, que se ajustan sucesivamente, y de modo pendular, a distintos imperativos» (Thibault, 2011: 53) con la consiguiente polarización y radicalización de la situación política y social. En palabras de Suárez (2007: 117) «el mundo del trabajo y de la empresa se convierte así en el escenario en que se representa un auténtico drama político disfrazado de problema laboral». La última oleada de huelgas acontece en la transición al régimen democrático.

Por lo tanto, en una primera aproximación a la evolución de la actividad huelguística en España durante el siglo XX se evidencia que los mayores estallidos de conflictividad acontecen en momentos de crisis política, en línea a la tesis expuesta por Shorter y Tilly (1974). Aspecto ya señalado por Silvestre (2003) y Soto (1989) en sus trabajos sobre la actividad huelguística durante el primer tercio del siglo XX.

De este modo, ante las dificultades o imposibilidad de influir en la esfera política, los trabajadores optan por una actitud agresiva en el mercado de trabajo con el fin de obtener sus objetivos: la mejora de su situación socio-económica. Aspecto que se desarrollará con mayor profundidad a lo largo del trabajo.

No obstante, como se ha indicado en el apartado metodológico, las jornadas no trabajadas —o volumen de huelgas— es un indicador agregado que no permite dar respuesta a una pregunta crucial, a qué responden estas explosiones de conflictividad, a una extraordinaria frecuencia de huelgas, a su tamaño o la prolongada duración de los conflictos.

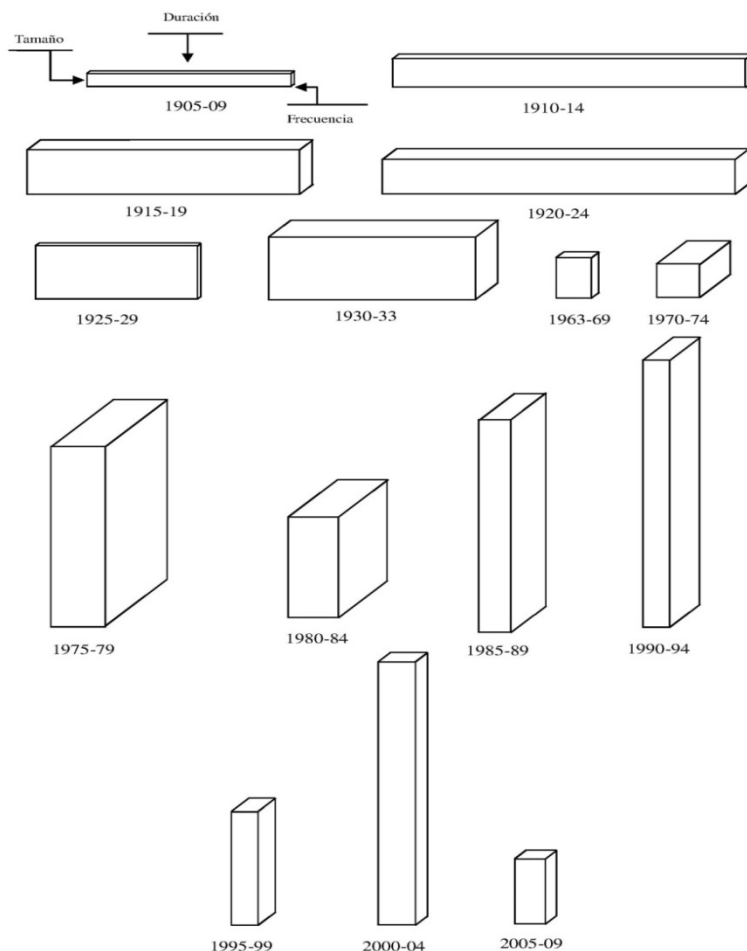
Gráfico 1. Evaluación de las jornadas no trabajadas debido a huelgas, 1905-2009



Fuentes: 1905-1934: Soto (1991); 1962-1985: *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, OIT; 1986-2009: *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales*, MTIN.

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se reproduce la evolución de la forma de las huelgas. Las distintas figuras permiten observar que durante el siglo XX se han producido cambios profundos en la configuración de las

Ilustración 3: Configuración de las huelgas en España, 1905



huelgas.

Las huelgas en España durante el primer tercio del siglo XX muestran la configuración típica de los conflictos laborales en los periodos tempranos de la industrialización: conflictos que involucran a pocos trabajadores (un promedio inferior a los 400) debido al reducido tamaño de las empresas, la dispersión geográfica de las factorías y el bajo grado de organización de los trabajadores (Shorter y Tilly, 1971). Asimismo, son conflictos de larga duración con una media

de diecinueve jornadas por participante, lo que da una idea de la prueba de fuerza entre patronos y trabajadores que suponían las huelgas de la época, así como del grado de preparación o solidaridad de los demás de trabajadores con los huelguistas.

En segunda mitad de los setenta, una vez recuperado el régimen de libertades políticas, las huelgas se convierten un fenómeno totalmente distinto. Los conflictos se masifican, superando ampliamente los mil participantes por huelga, y se convierten en un fenómeno cotidiano de las relaciones laborales. Su duración media se reduce a tres o cuatro jornadas por participante, transformándose en una manifestación de fuerza. Así, las huelgas pasan de ser acontecimientos inusuales, de pequeña escala pero muy intensas (larga duración) a fenómenos cotidianos de gran escala y expresivos (corta duración).

Este cambio a largo plazo en la configuración de las huelgas sólo puede ser comprendido en términos de cambios en la posición de los trabajadores en la estructura política de poder (Shorter y Tilly, 1974). Así, la admisión del movimiento obrero en la política nacional produce cambios estructurales en la configuración de las huelgas (Franzosi, 1995).

En lo que queda de trabajo se esbozarán con mayor detalle las principales transformaciones acontecidas y se tratará de dar una explicación en términos de capacidad de organización de los trabajadores y su posición en la estructura de poder político.

3.1. La forma de las huelgas durante el primer tercio del siglo XX

Durante el primer lustro del que se dispone de estadísticas oficiales (1905-1909), en una situación de tolerancia, aunque no de reconocimiento legal expreso, el tamaño medio de las huelgas era de 130 trabajadores, su duración de quince jornadas por participante y su frecuencia casi inapreciable, menos de una huelga cada 100.000 trabajadores. Lo que se traduce en un volumen de huelgas de apenas una jornada no trabajada cada cuarenta y siete trabajadores y año, según las estadísticas oficiales. No obstante, estos registros deben de tomarse como una simple aproximación a la realidad, en la medida en que la estadística no figuran las huelgas generales. De esta forma, por ejemplo, en el año 1909 no se computan las huelgas acontecidas durante la «Semana Trágica» de Barcelona.

Durante la segunda década del siglo XX, una vez reguladas legalmente, el volumen de huelgas se incrementa exponencialmente, registrando un promedio de una jornada no trabajada cada 2,5 trabajadores y año. Este auge se debe a un incremento de todas las dimensiones de las huelgas, especialmente de la frecuencia que se quintuplica respecto al quinquenio anterior y su tamaño que prácticamente se triplica.

Este incremento de la actividad huelguística se puede vincular, al menos en parte, al auge del movimiento obrero y, por tanto, a un mayor grado de organización de los trabajadores. Así, tras la represión sufrida en 1909, *Solidaridad Obrera* comienza su reorganización que dará lugar a la celebración en 1910 del I Congreso

de la *Confederación Nacional del Trabajo* (CNT). Ese mismo año, surge en Bilbao, en una asamblea de 178 trabajadores celebrada el 11 de Julio, *Solidaridad de Obreros Vascos* (SOV). De igual forma, en la segunda década del siglo XX, se produce un auge del sindicalismo católico, aunque fragmentado en diversas direcciones, y un ascenso de la UGT que pasa de 40.984 afiliados en Junio de 1910 a 211.342 en Mayo de 1920 y reorganiza su estructura mediante la sustitución de los sindicatos de oficio por sindicatos de industria. Por su parte, la CNT pasó de 30.000 afiliados a principios de 1916 a un número aproximado de 700.000 a finales de 1919. Por último, los sindicatos católicos pasan de 25.000 afiliados en 1916 a 60.000 en 1919 (Tuñón de Lara, 1972).

En definitiva, en esta década, al rebufo de la extraordinaria coyuntura económica generada por la neutralidad española en la Primera Guerra Mundial, se afianzaron las estructuras sindicales.

En cuanto a la posición del movimiento obrero en la estructura política de poder, cabe destacar que hasta el 8 de mayo de 1910 el PSOE no consigue por primera vez representación parlamentaria. Por lo tanto, al no estar en condiciones de conseguir mejoras en el ámbito político, el movimiento obrero concentraba sus esfuerzos en la esfera de la producción, utilizando la huelga para lograr sus objetivos. Entre otros logros, además de importantes incrementos salariales, cabe destacar la implantación de la jornada laboral de ocho horas en 1919. Por último, señalar que al ser considerado de índole política, la huelga general de agosto de 1917 no está reflejada en la estadística oficial.

En el tránsito a la década de los años veinte (bienio 1919-1920) se produce un explosión de la actividad huelguística, alcanzando los registros más elevados del primer tercio de siglo. Particularmente, en 1920 se registró la mayor actividad huelguística de la serie historia (1905-2010) con dieciocho millones de jornadas no trabajadas (casi treinta por huelguista, 2,5 por trabajador). El principal cambio acontecido en la configuración de las huelgas en esta oleada de conflictos fue un incremento exponencial de su frecuencia: se registran 15,8 huelgas cada 100.000 trabajadores, mientras que durante el periodo 1909-1918 se había registrado un promedio de 2,5.

Durante el bienio 1921-1922, en una coyuntura económica aún adversa —la reorganización económica de los países beligerantes va desplazando los productos españoles del mercado internacional— y falta de unidad del movimiento obrero —el problema de las *Internacionales* y represión a los miembros de la CNT— la conflictividad laboral se reduce a un nivel promedio de una jornada no trabajada cada tres trabajadores. No obstante, a pesar de la drástica reducción registrada en la frecuencia de las huelgas, su duración se mantiene en valores similares al periodo 1919-1920, 27 jornadas por huelguista, lo que denota que el grado de enconamiento de los conflictos no disminuye. En el ámbito político, el sistema de turnos ideado por Canovas —herido de muerte desde 1917— se desmorona. El 13 de septiembre de 1923 se produce el golpe de estado del general Primo de Rivera.

Durante la dictadura de Primo de Rivera la actividad huelguística disminuye drásticamente, registrando su valor mínimo en 1926 (255.211 jornadas no

trabajadas por 22.557 huelguistas). Durante el periodo 1924-1929 se registra un promedio de poco más de cien huelgas al año (122). Además, sólo el 13,8 por ciento de las acontecidas registraron un resultado favorable a los intereses de los trabajadores, frente a un promedio del 27,9 por ciento de las dos décadas previas (1905-1923), según las estadísticas oficiales.

En lo económico, en 1923 la recuperación económica es patente y el crecimiento industrial se prolonga hasta 1930, cuando empieza a repercutir en el país la crisis económica mundial.

En el ámbito de las relaciones laborales se establece, sobre todo a partir de 1926 —año en el que se crea la *Organización Corporativa Nacional*—, un régimen de «corporatismo autoritativo» (Köhler y Martín Artiles, 2007). La actitud del movimiento obrero ante el alzamiento y una vez establecido el régimen fue dispar. La UGT colabora en varios organismos como los Comités paritarios. La CNT, si bien no fue prohibida oficialmente, sufrió el cierre de sus locales y parte de sus dirigentes pasaron largas temporadas en el cárcel y en el exilio, pasando a una situación de semiclandestinidad. El Partido Comunista es ilegal desde finales de 1923. Y, por último, el sindicalismo católico se vio truncado por la legalidad de la UGT, quejándose repetidamente de lo que llamaban «el injusto monopolio de los socialistas en aquellos organismo donde tienen representación la clase obrera» (Tuñón de Lara, 1972: 789).

En 1929 la crisis política de la dictadura era palpable y su caída definitiva acontece el 28 de enero de 1930. La crisis del sistema y del régimen político coincide con los primeros síntomas de la gran depresión económica internacional de los años treinta. En ese año, 1930, se inicia una nueva fase ascendente en la actividad huelguística. La frecuencia de las huelgas se dispara, también aumentan su tamaño y duración, aunque en menor proporción.

En el ámbito político, destacar dos acontecimientos determinantes: el Pacto de San Sebastián, firmado en agosto de 1930, en el que republicanos, socialistas y otros grupos de oposición se comprometían a derrocar la monarquía e instaurar un régimen democrático. Y las elecciones municipales del 12 de abril de 1931, el triunfo aplastante en las zonas urbanas de las candidaturas republicanas y socialistas precipitaron la abdicación del rey y la proclamación de la República el 14 de abril de 1931.

El bienio reformista (1931-1933) supuso la primera experiencia del movimiento obrero en el Gobierno nacional (el sector Partido Socialista-UGT contaba con tres ministerios, incluido el de trabajo). Durante este periodo se iniciaron importantes reformas en los ámbitos laboral, educativo y agrario, pero la fuerte oposición de anarquistas (CNT) y de la patronal condujo a un escenario de fuertes tensiones sociales. Así, en 1933 se registra el mayor número de huelgas y participantes del primer tercio del siglo XX, con un destacado protagonismo del trabajo rural (las actividades forestales y agrícolas representan el 40,7 por ciento de las huelgas declaradas en ese año). En esta oleada de huelgas se entrelazan dos facetas: «la de choque de orden laboral y la que tiene implicaciones políticas» (Tuñón de Lara, 1972: 909).

En noviembre de 1933 se celebran unas nuevas elecciones que proporcionaron la victoria a los grupos conservadores: Partido Republicano Radical y la CEDA. Durante el bienio radical-cedista el país se polariza políticamente en términos de *izquierdas y derechas*, llegándose «a la intentona revolucionario de Octubre de 1934 que supone un descalabro para los sindicatos y un descenso acentuado de la conflictividad laboral, que revivirá en los meses anteriores a la Guerra Civil» (Soto, 1989: 425).

En síntesis, en este periodo las huelgas parecen estar más vinculadas a vaivenes políticos y la capacidad de acción de los trabajadores que a la mera coyuntura económica (Vicens, 1960).

3.2. La forma de las huelgas en el resurgimiento de la actividad huelguística en los años sesenta

A pesar del estatus de ilegalidad de las huelgas, en la primavera de 1962⁶ se inició en las minas asturianas un movimiento huelguístico generalizado que expresaba el malestar obrero, acumulado durante los años anteriores de estabilización económica en los que los salarios venían subiendo menos que el coste de la vida, propiciado por la negociación de los primeros convenios colectivos, o por su renovación (Molinero e Ysás, 1998). De esta forma, a partir de 1962 las huelgas dejaron de ser algo excepcional y se convirtieron, de nuevo, en un «fenómeno normal» en las relaciones laborales que la legislación, aunque con reticencias, fue aceptando (Miguélez, 1977).

La causa principal que permitió el inicio de una pauta de actividad huelguística continuada por primera vez desde la Guerra Civil se sitúa unos años antes. En el año 1958 en el que se promulga la Ley, de 24 de abril, de Convenios Colectivos Sindicales que puso en marcha un sistema de negociación colectiva tutelada en el seno del sindicato vertical, que abría una vía para la manifestación del conflicto de trabajo. No obstante, no será hasta 1962 cuando la negociación colectiva adquiera importancia. En dicho año se firman más convenios (1.538) que en todo el periodo previo y marca el comienzo de una fuerte reactivación económica, que fue acompañada de un importante incremento del número de convenios, así como del aumento de la conflictividad laboral (Soto, 2006).

A pesar de esta sincronización entre reactivación económica y huelgas, sería un error establecer una relación causal simple entre las huelgas y el ciclo económico. El argumento básico de este planteamiento es que las huelgas son más frecuentes en fases expansivas debido a que el mercado de trabajo está ajustado, circunstancia en la que los trabajadores tratan de obtener las mayores ganancias posibles (Rees, 1952). Sin embargo, esto no sería posible sin un nivel mínimo de organización de

⁶ Respecto a las huelgas acontecidas en España en el año 1962, véase Vega (2002).

los trabajadores, menos aún en un régimen represivo como el español de la época. Al crecimiento económico hay que unirle, pues, una mayor experiencia y organización del movimiento obrero clandestino que sirviéndose de los cauces legales (jurados de empresa y la negociación colectiva) trató de participar en los beneficios del crecimiento económico mediante una mayor combatividad. Así, la conflictividad «se desarrolló en paralelo a las nuevas formas de organización obrera, singularmente a las comisiones obreras, alimentándose mutuamente, y llegando a formar un círculo virtuoso» (Molinero e Ysás, 1998: 267).

En lo que respecta a la forma de las huelgas, durante esta etapa el marco habitual de las huelgas es la empresa, por lo que su tamaño continua siendo reducido (360 participantes por huelga de promedio durante el periodo 1963-1974). Su limitación al ámbito de la empresa se debe a que la capacidad de presión de los trabajadores en la negociación colectiva era mayor a ese nivel, debido a que en ese ámbito el Jurado de Empresa permitía cierto control directo sobre la negociación y una menor injerencia de la *Organización Sindical Española*. El gran cambio en la configuración de las huelgas, que supone una ruptura respecto a la dinámica marcada en el primer tercio de siglo, se da en su duración: apenas tres jornadas por participante, muy inferior al primer tercio de siglo. Lo que se puede achacar al estatus jurídico de ilicitud y a su represión tanto policial como empresarial. Por tanto, este periodo supone una etapa de transición en la forma de las huelgas, conservando características de los conflictos del primer tercio del siglo XX (reducido tamaño y baja frecuencia), pero, a su vez, se reduce drásticamente su duración, característica propia del proceso de modernización de las huelgas.

El incremento del número de huelgas acontecidas fue paulatino entre los años 1963 y 1969. En cambio, en 1970 se registra un acusado incremento de la actividad huelguística. Este pico conflictivo obedece a las movilizaciones de protesta por el *Consejo de Guerra* celebrado en Burgos contra militantes de ETA, que provocó numerosos paros, especialmente en el País Vasco.

En la parte final de esta etapa, entre los años 1973 y 1975, se produce un incremento extraordinario del número de conflictos, en el que intervinieron un cúmulo de elementos: «desde el crecimiento constante del coste de la vida, a la fuerza ascendente del movimiento obrero y la expectativa de cambio político provocada por la agonía del régimen» (Molinero e Ysás, 1998: 98).

Los sectores más conflictivos, que registraron un mayor número de huelgas entre 1963 y 1974, fueron la siderurgia y la metalurgia (44,5%), seguidos a gran distancia por la minería (13,1%) y la construcción (9,6%). Las huelgas se concentraban sobre manera en las empresas de mayor tamaño (más de 100 trabajadores), dado que en dichas empresas se daban dos condiciones que facilitaban la existencia de huelgas: el contar con un convenio colectivo y tener por tanto Jurado de Empresa, en el que era habitual la presencia de militantes de la oposición (Soto, 1998). Asimismo, cabe destacar que si bien durante los primeros años (1963 a 1966) la motivación más frecuente de los conflictos estaba relacionada con reivindicaciones salariales, a partir de 1967 se produce una politización del conflicto y son las causas político-

sociales y la solidaridad obrera las que marcan la pauta (Maravall, 1970; de la Villa y Palomeque, 1977).

3.3. Transición democrática y modernización de la actividad huelguística

Tras la muerte de Franco, en el año 1976 se registra un aumento espectacular del número de huelguistas y de las jornadas no trabajadas. Por lo tanto, se aprecia un desfase de dos años entre el auge del número de huelgas (1974) y el incremento del número de huelguistas y de jornadas no trabajadas (1976).

Este auge de la actividad huelguística no supone un hecho distintivo del caso español, dado que en prácticamente todos los procesos de redemocratización incluyen un brusco incremento de activación del movimiento obrero a través de huelgas y manifestaciones (Valenzuela, 1989). De igual forma, Shorter y Tilly (1974) señalan que las «crisis políticas» constituyen un tipo de condición previa para que se produzca una oleada de huelgas, aunque no sea por sí misma suficiente. Por lo tanto, la peculiaridad del caso español viene marcada, de nuevo, por la coincidencia en un mismo periodo histórico del final de un ciclo largo en la actividad económica — momento en el que las mayores agitaciones tiende a estallar (Screpanti, 1987)— y un cambio de régimen político, lo que hizo que la explosión huelguística fuese de una magnitud extraordinaria.

Durante esta etapa las huelgas se caracterizan, además de por extraordinaria frecuencia, por su gran tamaño —superior a los dos mil participantes por huelga— lo que les confiere un gran componente político-expresivo y reflejan el incremento de la capacidad organizativa de los sindicatos para atraer un mayor número de trabajadores, ya sea de un centro aislado o de varios. Esta combinación de huelgas frecuentes, de gran magnitud y corta duración se traduce en un volumen de huelgas de 1,7 jornadas no trabajadas por asalariado y año, más quince veces superior al registrado en la etapa previa. De este modo, en la segunda mitad de los setenta las huelgas se convierten en un fenómeno muy distinto: actos masivos de corta duración (demostración de fuerza) y mucho más comunes que a comienzos del siglo XX.

En perspectiva comparada, esta oleada de huelgas se produce en España con retraso respecto a la mayor parte de los países europeos, que experimentaron la última gran oleada de huelgas a finales de los sesenta y principios de los setenta (Crouch y Pizzorno, 1978). Hecho atribuible al distinto contexto político-institucional en el que se encontraba España en dicho periodo.

En el ámbito político/organizativo, en 1977 se evidencian dos circunstancias con una importante repercusión en los años posteriores: por un lado, la confrontación de los dos principales centrales sindicales CCOO y UGT, y, por el otro, la apertura de la política de pactos. Así, en marzo UGT decide no seguir participando en la *Coordinadora de Organizaciones Sindicales*, suscrita inicialmente a medidos de 1976 por UGT, CCOO y USO, con la que se trataba de instaurar la unidad de acción sindical. Respecto a la política de pactos, con los *Pactos de la Moncloa* de octubre de 1977 se inició una etapa de subordinación explícita de la negociación colectiva a

la política macroeconómica y, en especial, a la reducción de la inflación (Roca, 1991). Aunque los sindicatos no participaron en la firma apoyaron decisivamente mediante el voto afirmativo de sus dirigentes en el Parlamento. Lo que supuso el inicio del declive de los movimientos autónomo/asamblearios que habían sido protagonista en la etapa anterior, aunque no supuso la brusca desaparición de los mismo (Quintana, 2002).

3.4. Las huelgas desde los años ochenta

Tras la explosión de finales de los setenta, con el cambio de década se abre una nueva etapa en la que desciende marcadamente el volumen de actividad huelguística. En esta etapa tuvo lugar un proceso de concertación nacional –iniciado en la etapa anterior– que implicó, en distintos momentos, al Gobierno, a los sindicatos y a la patronal, que puede verse como un intento de intercambio bipartito o tripartito, en el que los sindicatos aceptaron una restricción salarial a cambio de concesiones por parte del Gobierno o de los empresarios en materia de legislación laboral y creación de empleo (Martínez Lucio, 2002).

Así, en la primera mitad de los ochenta «el conflicto se presenta en dos niveles»: a nivel institucional, entra en una etapa de concertación corporatista subordinada, expresada en una política de sucesivos pactos sociales; de forma paralela, el conflicto abierto se desplaza hacia los centros concretos de actividad en pleno proceso de reconversión (Alonso, 1991). Este desplazamiento del conflicto a los centros de producción se refleja claramente en el cambio experimentado en la forma de las huelgas: su tamaño se reduce a la mitad.

La llegada del PSOE al Gobierno en 1982 plantea un «difícil dilema» al movimiento sindical, sobre todo a UGT: intentar obtener sus objetivos en el ámbito político a través de la colaboración con su partido de referencia, o bien tratar de alcanzarlos en el mercado de trabajo —donde la huelga es el principal medio de presión— cooperando con CCOO, para lo que debería romper sus lazos con el partido (Astudillo, 2001; 2004). UGT optó por colaborar con el Gobierno (no en vano, algunos líderes de UGT habían sido elegidos como diputados en las listas del PSOE) y subordinar los intereses del sindicato a los del partido. Entonces, las estrategias de las dos principales confederaciones sindicales tomaron sentidos diametralmente opuestos: CCOO —por clara divergencia ideológica— adoptó una posición crítica rechazando tomar parte de cualquier acuerdo tripartito. Por tanto, desde la óptica del «intercambio político», UGT habría optado por mantener una estrecha relación con el PSOE al considerar ésta la mejor estrategia para la defensa de los intereses de los trabajadores como clase y para reforzarse como organización: moderación en el corto plazo en el mercado de trabajo a cambio de mejores expectativas en el medio y largo plazo a través de los recursos políticos (fiscalidad, gasto social, etc.).

Los últimos años de la década de los ochenta, sobre todo a partir de 1986, y la primera mitad de los noventa se caracteriza en el ámbito institucional por ser un

período de confrontación entre los sindicatos y el Gobierno. Lo que lleva a definir este periodo de la historia política de España como «el enfrentamiento con los sindicatos» (Marín, 2001). Así, desde 1986 los sindicatos reclamaron al Gobierno una serie de medidas que compensaran la «deuda social» por los importantes sacrificios que había supuesto para los trabajadores la crisis; mientras que el Gobierno mantenía una política económica cuyo objetivo principal era la lucha contra la inflación y, que, por tanto, suponía la negativa a las demandas sindicales. Todo lo cual se tradujo en un «intercambio político negativo» entre los sindicatos y el Gobierno (Espina, 1999), lo que desembocó en la convocatoria de tres huelgas generales de ámbito nacional en un periodo de seis años. La envergadura de las convocatorias (14 de diciembre de 1988, 28 de mayo de 1992 y 27 de enero de 1994) tiene un reflejo claro en la forma de las huelgas, aumentando su tamaño por encima de los 2.000 participantes de promedio. Detrás de este tipo de huelgas de gran participación y corta duración se encuentra un sistema de relaciones laborales que lejos de ser autónomo está estrechamente relacionado con el sistema político, caracterizado por una fuerte circularidad entre mercado contractual y mercado político (Pizzorno, 1997; citado por Bordogna y Provasi, 1991: 426). No obstante, la frecuencia de huelgas continúa su senda descendente iniciada a principios de los ochenta y que se prolongará durante el resto de periodo de análisis.

En definitiva, ante la posición del Gobierno desfavorable a los trabajadores, impidiéndoles aspirar a beneficios futuros a cambio de moderación en ese momento, los sindicatos consideraron oportuno adoptar una postura agresiva, dado que la justificación del intercambio pierde su fundamento (Pizzorno, 1991). Hecho que coincide, además, con el surgimiento de organizaciones con intereses corporativos, sobre todo en el ámbito público, que desconocen o no cuentan para nada con la lógica del intercambio.

Tras este periodo de confrontación directa con el Gobierno, en 1995 se inicia una fase de declive y posterior estabilización de los niveles de conflictividad, que se prolonga, con pocas excepciones –huelga general del 20 de junio de 2002–, hasta el final de la primera década del siglo XXI. La estabilización de la actividad huelguística se refleja de modo más claro en el número de huelgas, el indicador que menos se ve afectado por observaciones «extraordinarias». Así, el descenso del número de huelgas comienza en 1992 para estabilizarse desde la segunda mitad de los noventa en torno a una media de setecientas huelgas al año, cuando previamente sobrepasaba ampliamente las mil. Cabe destacar, asimismo, que en el año 2005 se registró el menor número de participantes y jornadas no trabajadas desde la legalización de las huelgas en 1977. Por lo tanto, «el resurgimiento de la paz laboral» (Shalev, 1992) acontecido en los ochenta en los principales economías occidentales llegó a España con más de una década de retraso.

En el ámbito institucional, esta última etapa se afronta con importantes cambios organizativos y estratégicos en los sindicatos más representativos de ámbito nacional. Tras la crisis interna y la renovación de la ejecutiva de UGT en los años 1994 y 1995, CCOO celebró en el año 1996 su VI Congreso en el que el «sector antagonista» fue separado de todas las tareas ejecutivas y quedó en abierta minoría formando

el autodenominado «sector crítico»: partidarios de una vuelta a los postulados sindicales sociopolíticos y de clase. En ambos casos los líderes carismáticos, Nicolás Redondo y Marcelino Camacho, abandonan definitivamente sus puestos en la dirección de los sindicatos.

Un contexto de alto desempleo y elevada temporalidad, de cambio profundo en la estructura ocupacional y segmentación e individualización de las relaciones laborales, hace que los sindicatos vuelvan a examinar su estrategia. Como resultado del «proceso de aprendizaje institucional» de la etapa anterior, los líderes sindicales llegaron a la conclusión de que la estrategia de confrontación tuvo resultados contraproducentes para sus intereses, al erosionar tanto su influencia política (no pudieron evitar las reformas orientadas a liberalizar el mercado de trabajo) como el apoyo de su electorado (malos resultados en las elecciones sindicales de 1994-1995), amenazando su propia supervivencia (Royo, 2006). De esta forma, se produce una reorientación estratégica en los sindicatos más representativos a nivel nacional con el fin de retomar la iniciativa y la influencia a nivel político, acelerada por los cambios internos llevados a cabo. A esto se suma la incapacidad de los empresarios para controlar los salarios, y la del Gobierno para reducir la inflación en ausencia de un marco de negociación centralizado (Pérez, 2000).

De este modo, se retoma la política de concertación, paradójicamente, de forma más intensa tras el cambio de Gobierno en las elecciones generales 1996 ganadas por el Partido Popular (PP) por mayoría simple. El efecto inmediato en la configuración de las huelgas es la reducción de su tamaño, en la medida en que el diálogo social permite separar el conflicto político del económico o de mercado. Asimismo, el mejor entendimiento entre las partes —sirva como ejemplo la firma del *Acuerdo para la Negociación Colectiva* 1997 y, posteriormente, durante el periodo 2002 a 2008— se refleja en una reducción en la frecuencia con que acontecen los conflictos.

Para Schmitter y Grote (1997) los criterios de convergencia para el establecimiento de la Unión Monetaria Europea fueron «los imperativos inminentes» del resurgimiento de los acuerdos neocorporatistas, pero de un nuevo tipo. El intercambio de moderación salarial por mayores niveles de empleo y políticas de bienestar no constituye la prioridad. En esta nueva etapa, el cumplimiento de los criterios de convergencia preside la agenda de la concertación, para lo que se necesita la cooperación de los agentes sociales. Una vez introducido el euro en 1999, bajo el fuerte incentivo de ser excluidos de la unión monetaria, las mecanismos subyacentes a este proceso de reducción de la inflación se convirtieron en endógenos a la forma normal de operar en el mercado de trabajo (Hancké y Soskice, 2003).

En definitiva, desde la década de los noventa los pactos sociales difieren en varios aspectos importantes de la concertación neocorporativista de los años sesenta y setenta. En los términos de Schmitter (1982), el foco se ha desplazado del «neocorporativismo 1» (estructura de representación de intereses) al «neocorporativismo 2» (sistema de formulación de políticas), de un enfoque estático centrada en las estructuras a otro dinámico centrado en procesos de elaboración política. Sin embargo, un elemento crucial se mantiene constante, la existencia de

intercambio político: «el intercambio político es todavía viable en el actual período, incluso si la moneda de ese cambio ha sido alterado (muchos dirían "devaluado")» (Molina y Rhodes, 2002: 319).

En el primer quinquenio del nuevo siglo se registra un aumento extraordinario del tamaño de las huelgas como consecuencia de la ruptura temporal de la estrategia de intercambio. En abril de 2002, el Gobierno y los agentes sociales comienzan un proceso de negociación para la reforma del sistema de protección por desempleo y el 24 de mayo el Gobierno aprueba el Real Decreto-Ley 5/2002, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Esta reforma unilateral del sistema de protección por desempleo, conocida como «decretazo», tuvo que ser corregida parcialmente tras la quinta huelga general de ámbito nacional de la democracia —la cuarta de jornada completa— el 20 de junio de 2002. Así, la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, corrigió alguno de los cambios a lo que los sindicatos se habían opuesto más duramente.

Tras la vuelta al poder del PSOE en marzo de 2004, sin mayoría absoluta, el diálogo social recibe un nuevo impulso, que se escenifica con la firma el 8 de julio de una *Declaración para el diálogo social sobre competitividad, empleo estable y cohesión social* entre el Gobierno, los sindicatos CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. Fruto de esta declaración se han llegado a una serie de acuerdos tripartitos entre los que destaca el *Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia* que establece el cuarto pilar en el estado de bienestar, con periodo de aplicación progresiva hasta 2015, plasmado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

En 2005, en un contexto de entendimiento y buenas relaciones entre el Gobierno y los agentes sociales —particularmente con los sindicatos—, se registra el menor número de participantes (331,3 miles) y de jornadas no trabajadas (758,9 miles) del periodo democrático. Durante este quinquenio (2005-2009) la configuración de las huelgas, reducido tamaño y baja frecuencia, es el resultado de una elección estratégica: con un partido político “hermano” en el Gobierno, los sindicatos «renuncian a utilizar plenamente su poder de negociación sobre reivindicaciones inmediatas (esencialmente salariales), a cambio de las satisfacción de reivindicaciones “estructurales” a más largo plazo» (Rehfeldt, 1990: 8).

En 2008, después de que el PSOE ganará de nuevo las elecciones sin mayoría absoluta, en una situación en la que la recesión económica era notoriamente palpable, el 29 de julio el Gobierno, CEOE y CEPYME, por parte empresarial, y CCOO y UGT, por parte sindical, suscribieron la *Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social*, documento propuesto por el Gobierno como «hoja de ruta» para el diálogo social en su segunda legislatura. El diálogo social de esta legislatura, a diferencia de la anterior, se desarrollará en un entorno de crisis económica y un importante aumento del paro.

Solo un año más tarde, en 2009, se da por roto el diálogo social principalmente debido a la negativa de los sindicatos y del Gobierno a aceptar las medidas propuestas por las organizaciones de empleadores: la reducción de las cotizaciones sociales en cinco puntos porcentuales y el establecimiento de un nuevo contrato de trabajo con una indemnización por despido de veinte días. La relación entre sindicatos y Gobierno también se ve alterada por la aprobación del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de Junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, contestado sindicalmente con la convocatoria de huelga general de ámbito nacional para 29 de septiembre. De nuevo, ante un cambio en la postura del Gobierno no favorable a los intereses de los trabajadores el intercambio se vuelve negativo.

Por último destacar, que en la EHCP de 2010 «no se proporciona información sobre las huelgas del “Sector Administración Pública” y “Sector interinos docentes de enseñanza no universitaria” de 8 de junio, ni de la Huelga General de 29 de septiembre del mismo año, dado que no se dispone de información para el total nacional, al no haberse recibido la información correspondiente de todas las comunidades autónomas», acontecimiento inédito desde el inicio de su publicación en 1986 y que rompe la serie histórica.

4. Conclusiones

A lo largo del siglo XX se identifican claramente tres puntos álgidos de actividad huelguística en España: los bienios 1919-1920 y 1933-1934, y la parte final los años setenta (1977-1979). Estas explosiones de conflictividad comparten una coyuntura común, los tres periodos son momentos de gran inestabilidad política. Estas oleadas de huelgas han tenido como objetivo presionar al centro de decisión política en favor de los intereses de la clase obrera en momentos críticos de la historia política nacional.

Por otro lado, las huelgas en España se han «modernizado» durante el siglo XX, pasando de ser un mecanismo de confrontación con los empleadores (acontecimientos esporádicos, de reducido tamaño y gran crudeza), a una forma de acción colectiva cotidiana y con un gran componente expresivo (las huelgas como manifestación: gran tamaño y breves) que «no están destinadas a impresionar a los empresarios [...], sino a las autoridades políticas del país, ya sea al propio Gobierno o miembros influyentes de la vida política» (Shorter y Tilly, 1974: 487).

La connotación política de las huelgas no se manifiesta de forma exclusiva en las grandes movilizaciones nacionales, sino que también en las huelgas de reducido tamaño (locales) los trabajadores a través de manifestaciones públicas tratan de llamar la atención del poder político en busca, asimismo, de una intervención favorable a sus intereses. Por lo tanto, los mecanismos de mercado no son los únicos medios de redistribución de la renta, la maquinaria política también puede ser usada para ese propósito, lo que requiere un cierto grado de organización por parte de los trabajadores y que se den las circunstancias oportunas.

La conclusión principal de este trabajo es que la actividad huelguística en España sigue una lógica de acción política. Así, la evolución de la intensidad de las huelgas y las variaciones en su forma se vinculan a una estrategia de «intercambio político». Esto es, una solución política al conflicto distributivo, lo cual no implica un descenso secular de la actividad huelguística. Las relaciones de intercambio son inestables, las partes implicadas se pueden desconectar de la lógica del intercambio si perciben que la contraprestación obtenida no compensa lo aportado.

En definitiva, este trabajo ofrece una reinterpretación de las huelgas en España como un instrumento de acción política en defensa de los intereses de los trabajadores como colectivo. Una estrategia de colaboración entre los agentes sociales, con la implicación del Gobierno, puede convertir un juego de suma cero (lo que gana una parte lo pierde la otra) en otro de suma positiva en el medio y largo plazo. Así, como la experiencia de los países nórdicos ha mostrado, optar por una estrategia de «intercambio político» favorece el desarrollo económico y el bienestar social.

Referencias bibliográficas

- Alonso, L.E. (1991): «Conflicto laboral y cambio social. Una aproximación al caso español» en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dirs.): *Las relaciones laborales en España*. Madrid, Siglo XXI: 403-426.
- Alonso, L.E. y Blanco, J. (1999): «La transformación de las bases sociales del conflicto laboral», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI: 347-374.
- Ashenfelter, O. y Johnson, G. (1969): «Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity», *American Economic Review* 59: 35-49.
- Astudillo Ruiz, J. (2001): «Without unions, but socialist: The Spanish Socialist Party and its divorce from its union confederation (1982-96)», *Politics & Society* 29 (2): 273-296.
- Astudillo Ruiz, J. (2004): «La trampa del partidismo de la UGT: de la relación solidaria con el PSOE a la unidad de acción sindical con CCOO», *Revista Española de Ciencia Política* 11: 73-101.
- Babiano Mora, J. (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas: un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo, Madrid, 1951-1977*. Madrid, Siglo XXI.
- Bean, R. (1985): *Comparative Industrial Relations. An introduction to cross-national perspectives*. Londres, Croom Helm.
- Bordogna, L. y Provasi, G. (1991[1982]): «La conflictividad», en Cella y Treu (eds.): *Las relaciones laborales en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 401-445.

- Cameron, D.R. (1991 [1984]): «Democracia social, corporatismo, inactividad laboral y representación de intereses económicos en la sociedad capitalista avanzada», en GOLDTHORPE (comp.): *Orden y Conflicto en el Capitalismo Contemporáneo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 207-251.
- Crouch, C. y Pizzorno, A. (Comp.) (1989[1978a]): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968 I. Estudios por países*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Crouch, C. y Pizzorno, A. (Comp.) (1991[1978b]): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968 II. Análisis comparado*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Domènech Sampere, X. (2002): «El problema de la conflictividad laboral bajo el franquismo», *Historia Social* 42: 123-143.
- Esteve, S., Marco, M.L.; Rochina, M. (2006): «A Competing Risks analysis of strike duration in Spain: Agreement and Non-agreement outcome», *Revista de Economía Laboral* 3: 14-45.
- Franzosi, R. (1989): «One hundred of years of strike statistics: Methodological and theoretical issues in quantitative strike research», *Industrial and Labor Relations Review* 42 (3): 348-362.
- Franzosi, R. (1995): *The puzzle of strikes*, Cambridge, Cambridge University Press.
- García Calavia, M.A. (2008): «Las huelgas laborales en el Estado español (1976-2005)», *ARXIVUS* 18: 11-33.
- García Murcia, J. y Castro Argüelles, M^a.A. (Dir.) (2011): *Legislación histórica sobre huelga y conflictos colectivos de trabajo*. Navarra, Aranzadi.
- Hancké, B. y Soskice, D. (2003): «Wage-setting and inflation targets in EMU», *Oxford Review of Economics Policy* 19 (1): 149-160.
- Hansen, A.H. (1921): «Cycles of strikes», *The American Economic Review* 11 (4): 616-621.
- Hibbs Jr., D.A. (1978): «On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity», *British Journal of Political Science* 8 (2): 153-175.
- Jiménez-Martín, S. (1999): «Controlling the endogeneity of strike variables in the estimation of wage settlement equations», *Journal of Labor Economics* 17 (3): 587-606.
- Jiménez-Martín, S. (2006): «Strike outcomes and wage settlements in Spain», *Labour* 20 (4): 673-698.
- Jiménez-Martín, S. y Marco, M.L. (1998): «El conflicto en las relaciones laborales. Un panorama», *Revista de Economía Aplicada* 17: 81-107.
- Jiménez-Martín, S., Labeaga, J.M. y Marco, M.L. (1996): «Algunos factores explicativos de la existencia de huelgas durante la negociación colectiva en España» *Investigaciones Económicas XX* (2): 217-241.
- Jodar, P. (2006): «Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)» *iuslabor, Revista electrónica* 02/2006 [en línea] <http://www.upf.edu/iuslabor/>
- Köhler, H.D. y Martín Artiles, A. (2007): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. 2ª edición, Madrid, Delta Publicaciones.

- Korpi, W. (1978): *The working class in welfare capitalism: Work, unions and politics in Sweden*. London, Routledge.
- Korpi, W. (1983): *The democratic class struggle*. Londres, Routledge.
- Korpi, W. y Shalev, M. (1979): «Strikes, industrial relations and class conflict in capitalist societies», *British Journal of Sociology* 30 (2): 164-187.
- Lange, P. (1991[1984]): «Sindicatos, trabajadores y reglamentación salarial: bases racionales para el acuerdo», en GOLDTHORPE (Comp.): *Orden y Conflicto en el Capitalismo Contemporáneo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 145-180.
- Luque, D.; Cueto, B. y Mato F.J. (2008): «Un análisis regional de la actividad huelguística en España» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 124: 107-140.
- Maluquer De Motes, J. y Llonch, M. (2005): «Trabajo y relaciones laborales», en Carreras, A. y Tafunell X. (coord.): *Estadísticas históricas de España: siglos XIX-XX*. Bilbao, Fundación BBVA: 1155-1246.
- Maravall, J.M. (1970): *El desarrollo económico y la clase obrera*, Madrid, Ariel.
- Marco, M.L. (2000): «El conflicto laboral en España durante el período 1986/1994» *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 21: 209-233.
- Marco, M.L. y Tamborero, P. (2001): «Las formas de finalización de las huelgas: Análisis de la intervención de terceros en España, 1986-1999» *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 31: 115-131.
- Marco, M.L. y Tamborero, P. (2001): «Las formas de finalización de las huelgas: Análisis de la intervención de terceros en España, 1986-1999» *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 31: 115-131.
- Marco, M.L., Esteve, S. y Rochina, M.E. (2007): «La duración de las huelgas: evidencia empírica para España» *Cuadernos Económicos del ICE* 73: 223-254.
- Martínez Lucio, M. (2002[1998]): «España: regular el empleo y la fragmentación social», en Ferner, A. y Hyman, R. (dirs.): *La transformación de las relaciones laborales en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 547-585.
- Mato, F.J., Cueto, B. y Luque, D. (2007): *La evolución de la conflictividad laboral en España. Especial referencia a Asturias, Navarra*, Thomson-Civitas.
- Miguélez, F. (1977): *La lucha de los mineros asturianos bajo el franquismo*, Barcelona, Editorial Laia.
- Ministerio de Trabajo (varios años): *Informe sobre conflictos colectivos de trabajo*. Madrid.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (varios años): *Estadística de huelgas y cierres patronales*. Madrid. Accesible en <http://www.mtin.es/estadisticas>
- Molina, O. y Rhodes, M. (2002): «Corporatism: the Past, Present, and Future of a Concept», *Annual Review of Political Science*, 5: 305-331.
- Moliner, C. E YSÁS, P. (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas*, Madrid, Siglo XXI.
- Navarrete Lorenzo, M. y Puyal Español, E. (1995): «Conflictividad laboral: la huelga» *Acciones e Investigaciones Sociales* 3: 137-164.

- OIT (varios años): *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, Ginebra, OIT. Accesible en <http://laborsta.ilo.org/>
- Pérez, S. (2000): «From decentralization to reorganization: Explaining the return to national bargaining in Italy and Spain» *Comparative Politics* 32 (4): 437-58.
- Pigou, A.C. (1927): *Industrial Fluctuations*. Londres, macmillan.
- Pizzorno, A. (1991[1978b]): «Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral», en CROUCH y PIZZORNO (comp.): 381-407.
- Quintana, F. (2002) (Coord.): *Asalto a la fábrica*, Barcelona, Alikornio ediciones.
- Rees, A. (1952): «Industrial Conflict and Business Fluctuations» *Journal of Political Economy* 60 (5): 371-82.
- Rehfeldt, U. (1990): «Crisis del sindicalismo y estrategias sindicales del “intercambio político”: las enseñanzas del debate italiano, 1975-1985», *Política y Sociedad*, 5: 7-21
- Roca Jusnet, J. (1991): «La concertación social», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (Dirs. y Coord.): *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI: 361-377.
- Roldán, S., y J.L. García Delgado (1973): *La formación de la sociedad capitalista en España, 1914-1920*. Madrid, CECA.
- Ross, A.M. y Hartman, P.T. (1960): *Changing Patterns of Industrial Conflict*, Nueva York, John Wiley & Sons.
- Schmitter, P.C. (1992): «The Consolidation of Democracy and Representation of Social Groups» *American Behavioral Scientist* 35 (4/5): 422-449.
- Schmitter, P.C. y GROTE, J.R. (1997): «The corporatism Sisyphus: past, present, and future» *Papers 97/4 European Institute - Political and Social Sciences*. Florence.
- Screpanti, E. (1989[1987]): «Los ciclos largos en la actividad huelguística: una investigación empírica» *Historia Social* 5: 51-75.
- Shalev, M. (1989): «Mentiras, mentiras detestables y estadísticas de huelgas: medición de las tendencias del conflicto laboral», en CROUCH y PIZZORNO (Comp.) (1989[1978a]): 27-49.
- Shalev, M. (1992): «The Resurgence of Labour Quiescence», en REGINI, M. (ed.) *The Future of Labour Movements*, Londres, Sage: 102-132.
- Shorter, E. y Tilly, C. (1971): «The Shape of Strikes in France, 1830-1960» *Comparative Studies in Society and History* 13, (1): 60-86.
- Shorter, E. y Tilly, C. (1985[1974]): *Las huelgas en Francia 1830-1968*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Silvestre (2003): «Los determinantes de la protesta obrera en España, 1905-1935», *Revista de Historia Industrial*, 24: 51-80.
- Soto Carmona, A. (1989): *El trabajo industrial en la España Contemporánea (1874-1936)*, Barcelona, Anthropos.
- Soto Carmona, A. (1998): «Huelgas en el franquismo: causas laborales-consecuencias políticas» *Historia Social* 30: 39-61.

- Soto Carmona, A. (2006): «No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975» *Pasado y memoria. Revista de Historia Contemporánea* 5: 15-43.
- Spielmanns, J.V. (1944): «Strike Profiles» *The Journal of Political Economy* 52 (4): 319-339.
- Suárez González, F. (2007): *La huelga: un debate secular*, Madrid, Real Academia de las Ciencias Morales y Políticas.
- Thibault Aranda, J. (2011): «La regulación de la huelga durante la II República», en García Murcia, J. Y Castro Argüelles, M^a.A. (Dirs.): *Legislación histórica sobre huelga y conflictos colectivos de trabajo*. Navarra, Aranzadi: 53-66.
- Tuñón De Lara, M. (1972): *El movimiento obrero en la historia de España*, Madrid, Taurus.
- Valenzuela, S. (1989): «Labor movements in transitions to democracy» *Comparative Politics* 21 (4):445-472.
- Vega García, R. (Coord.) (2002): *Las huelgas de 1962 en España y su repercusión internacional: el camino que marcaba Asturias*. Gijón, TREA.
- Vicens Vives, J. (1960): *Los movimientos obreros en tiempos de depresión económica, 1926-1936*. Paris.
- Villa de la, L.E. y Palomeque, C. (1977): *Introducción a la economía del trabajo*, Madrid, Editorial Debate.

Anexo I. Número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas en España, 1905-1936

Año	Huelgas	Huelgas con información completa	Participantes (estimación)	Jornadas perdidas (estimación)
1905	153	130	23.748	453.759
1906	145	122	28.996	619.290
1907	152	118	16.322	156.429
1908	182	127	18.268	250.017
1909*	147	78	12.595	159.536
1910	246	151	58.483	2.295.367
1911	311	118	58.392	959.879
1912	279	171	59.236	1.723.134
1913	284	201	119.141	3.190.842
1914	212	140	74.613	1.541.543
1915	169	91	56.818	711.153
1916	237	178	129.004	3.216.117
1917	306	176	124.222	3.103.005
1918	463	256	197.446	3.290.459
1919	895	403	396.482	8.887.779
1920	1.060	424	611.710	18.154.405
1921	373	233	133.991	4.486.550
1922	488	429	135.856	3.040.463
1923	458	411	134.368	3.373.483
1924	165	155	30.602	643.577
1925	181	164	66.358	927.079
1926	96	93	22.557	255.211
1927	107	107	70.616	1.311.891
1928	87	87	70.024	771.293
1929	96	96	55.576	313.065
1930	402	368	270.330	4.091.501
1931	734	610	284.208	4.624.862
1932	681	435	421.331	5.619.967
1933	1.127	1.046	908.634	15.559.345
1934	594	544	809.459	12.137.320
1935	191	111	53.609	1.218.772
1936**	887	297	809.495	5.306.420

Notas: El número de participantes y jornadas no trabajadas se han decidido por el porcentaje de huelgas con información completa y multiplicado por cien.

* Sin datos de la Semana Trágica.; ** Seis primeros meses.

Fuente: Soto, A. (1991): El ciclo largo de la conflictividad social en España (1868-1986), *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, abril-junio, pp. 157-179

Anexo 2. Número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas en España, 1963-2010

Año	Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)
1963	169	38,6	124,6
1964	209	119,3	141,2
1965	183	58,6	189,5
1966	132	37	184,8
1967	372	198,7	236
1968	309	130,7	240,7
1969	491	205,3	559,6
1970	1547	440,1	1092,4
1971	549	196,7	859,7
1972	710	236,4	586,6
1973	731	303,1	1081,2
1974	2009	557,3	1748,7
1975	2807	504,2	1815,2
1976	3662	2556,7	12593,1
1977	1194	2955,6	16641,7
1978	1128	3863,8	11550,9
1979	2680	5713,2	18916,9
1980	2103	2287	
	1365*	1.170,1*	6.177,5*
1981	1993	1944,9	
	1.307*	1.126,3*	5.153,8*
1982	1810	1058,9	
	1.225*	875,1*	2.787,6*
1983*	1451	1483,6	4416,7
1984*	1498	2242,2	6357,8
1985*	1092	1511,2	3223,5
1986**	914	857,9	2279,4
1987**	1497	1881,2	5025
1988**	1193	6692,2	11641,1
	(1.192) ¹	(1.894,5) ¹	(6.843,4) ¹
1989**	1047	1382,1	3685,4
1990	1231	864	2442,8
1991	1552	1944,5	4421,3
1992	1296	5169,6	6246,5
	(1.295) ²	(1.678,6) ²	(4.055,8) ²
1993	1131	997,2	2012,7
1994	890	5427,7	6254,7
	(889) ³	(452,8) ³	(1.279,8) ³
1995	866	569,9	1442,9
1996	807	1078	1552,9
1997	709	631	1790,1
1998	618	671,9	1263,5
1999	739	1125,1	1477,5
2000	727	2061,3	3577,3
2001	729	1242,5	1917

Año	Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)
2002	684	4528,2	4938,5
	(683) ⁴	(668,3) ⁴	(1.078,7) ⁴
2003	674	728,5	789
2004	707	555,9	4472,2
2005	669	331,3	758,9
2006	779	499,2	927,4
2007	751	492,2	1182,8
2008	810	542,5	1508,7
2009	1001	653,5	1290,9
2010 ⁵	984	340,8	671,5

Notas: * Los datos del Ministerio de Trabajo no incluyen Cataluña. ** Los datos del Ministerio de Trabajo no incluyen el País Vasco. 1) No incluye la huelga general de ámbito nacional del 14 de diciembre de 1988. 2) No incluye la huelga general de ámbito nacional del 28 de mayo de 1992. 3) No incluye la huelga general de ámbito nacional del 27 de enero de 1994. 4) No incluye la huelga general de ámbito nacional del 20 de junio de 2002. 5) No incluye la huelga general de ámbito nacional de 29 de septiembre, ni las huelgas del “Sector Administración Pública” y “Sector interinos docentes de enseñanza no universitaria” de 8 de junio.

Fuente: *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (OIT) y *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales* (MTIN).

Anexo 3. La forma de las huelgas en España, 1905-1933

Año	Frecuencia	Tamaño (centenas)	Duración	Volumen
1905	1	1,6	19,1	30,3
1906	1,2	2	21,4	53
1907	0,7	1,1	9,6	7,1
1908	0,8	1	13,7	10,6
1909*	0,5	0,9	12,7	5,8
1910	2,4	2,4	39,2	226,7
1911	2,3	1,9	16,4	72,2
1912	2,3	2,1	29,1	142,1
1913	4,5	4,2	26,8	504,5
1914	2,7	3,5	20,7	198,5
1915	2	3,4	12,5	85
1916	4,5	5,4	24,9	605,2
1917	4,2	4,1	25	423,9
1918	6,5	4,3	16,7	459,8
1919	12,7	4,4	22,4	1.256,20

Año	Frecuencia	Tamaño (centenas)	Duración	Volumen
1920	19	5,8	29,7	3.259,20
1921	4	3,6	33,5	481,1
1922	3,9	2,8	22,4	243
1923	3,7	2,9	25,1	273,3
1924	0,8	1,9	21	31,6
1925	1,7	3,7	14	87,1
1926	0,6	2,3	11,3	14,9
1927	1,7	6,6	18,6	207,2
1928	1,6	8	11	144,5
1929	1,3	5,8	5,6	40,8
1930	5,9	6,7	15,1	600,5
1931	6	3,9	16,3	379,3
1932	8,7	6,2	13,3	716,3
1933	18,2	8,1	17,1	2.512,70

Notas: *Frecuencia* (huelgas cada 100.000 activos), *Tamaño* (Huelguistas/Huelgas), *Duración* (Jornadas no trabajadas/Huelguistas), *Volumen* (Jornadas no trabajadas/100.000 activos). La población activa es la estimada por Nocilau (1989: 78), los años intercensales se han obtenido mediante interpolación

* Sin datos de la Semana Trágica.

Fuente: Silvestre (2003: 76).

Anexo 4. La forma de las huelgas en España, 1963-2009

Año	Frecuencia	Tamaño (centenas)	Duración	Volumen
1963	2,4	2,3	3,2	17,8
1964	2,9	5,7	1,2	19,8
1965	2,5	3,2	3,2	26
1966	1,8	2,8	5	25
1967	5	5,3	1,2	31,6
1968	4,1	4,2	1,8	31,8
1969	6,3	4,2	2,7	72,2
1970	19,3	2,8	2,5	136,3
1971	6,7	3,6	4,4	105,2
1972	8,4	3,3	2,5	69,4
1973	8,4	4,1	3,6	123,7
1974	22,7	2,8	3,1	197,3
1975	31,3	1,8	3,6	202,5
1976	41,3	7	4,9	1420,2
1977	13,5	24,8	5,6	1.881,70
1978	13,1	34,3	3	1.340,90
1979	31,1	21,3	3,3	2195
1980	20	8,6	5,3	903

Año	Frecuencia	Tamaño (centenas)	Duración	Volumen
1981	19,6	8,6	4,6	773,5
1982	18,5	7,1	3,2	420,5
1983	22,1	10,2	3	671,4
1984	23,8	15	2,8	1010,8
1985	17,4	13,8	2,1	513,1
1986	12,3	9,4	2,7	305,9
1987	19,2	12,6	2,7	644,7
1988	14,5	56,1	1,7	1419,6
1989	12,1	13,2	2,7	425,3
1990	12,8	7,9	2,7	272,2
1991	15,9	12,8	2,3	464,90
1992	13,7	40,1	1,2	669,2
1993	12,5	9,5	2	235,9
1994	9,9	61,1	1,2	694,8
1995	9,3	6,6	2,5	156
1996	8,3	13,5	1,5	163,2
1997	7	9,2	2,8	180,2
1998	5,8	11	1,9	119,3
1999	6,4	15,3	1,3	130,1
2000	5,9	28,4	1,7	292,2
2001	5,6	17,1	1,5	148,6
2002	5,1	66,3	1,1	367,1
2003	4,8	10,8	1,1	56,1
2004	4,8	7,9	8	303,8
2005	4,3	6,1	2,4	61,4
2006	4,8	6,4	1,9	57,2
2007	4,5	6,6	2,4	70,60
2008	4,9	6,7	2,8	90,40
2009	6,4	6,5	2	82,3

Notas: Frecuencia (Huelgas/100.000 asalariados), Tamaño (Huelguistas/Huelgas), Duración (Jornadas no trabajadas/Huelguistas), Volumen (Jornadas no trabajadas/100.000 asalariados).

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario de Estadísticas del Trabajo (OIT), Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MTIN), Encuesta de Población Activa (INE).