

Trankilos! Todo puede empeorar para mejor!



Ilustración de Kalvellido

Conflictividad laboral y crisis

por **Daniel Lacalle**

Según el sentir general –incluyendo a una parte no despreciable de la izquierda, anticapitalistas incluidos–, a pesar de la magnitud de la crisis la conflictividad laboral apenas se ha mostrado. Cabe preguntarse si esa percepción se corresponde con los datos reales, y si España presenta un comportamiento anómalo en relación con los países de su entorno.

Toda la historia de la humanidad, hasta el día, es una historia de lucha de clases (...) opresores y oprimidos, frente a frente siempre, en una lucha ininterrumpida, velada unas veces, y otras franca y abierta.

Karl Marx y Friedrich Engels, *El manifiesto comunista*.¹

...que el régimen económico de la producción y la estructuración social que de él se deriva en cada época constituye la base sobre la que se asienta la historia política e intelectual de esa época, y que, por tanto, toda la historia de la sociedad –una vez disuelto el primitivo régimen de comunidad del suelo– es una historia de luchas de clases, de luchas entre clases explotadoras y explotadas, dominantes y dominadas, a tono con las diferentes fases del proceso social

Friedrich Engels, “Prólogo a la edición alemana de 1883”.²

Algunas cuestiones generales

Siguiendo el esquema planteado por los fundadores del marxismo, los enfrentamientos en el terreno de la producción, es decir, la conflictividad laboral, son el núcleo básico de esa lucha de clases, que puede darse de forma manifiesta (“franca y abierta”), pero que existe siempre de forma latente (“velada”).

La lucha de clases, de acuerdo con la tradición marxista, desemboca en una lucha por el poder político entre las dos clases principales, burguesía y proletariado. Este es un plan-

teamiento excesivamente esquemático (no hay que olvidar en ningún momento que *El manifiesto comunista* es básicamente un panfleto de agitación) que hay que matizar y desarrollar en función de la complejidad de la sociedad, tal y como hicieron, por dar algún ejemplo, los Lenin, Gramsci, Berlinguer y Milliband, entre otros. Sin embargo, aquí no voy a detenerme en ese segundo aspecto y me centraré en la conflictividad dentro de las relaciones laborales en un sentido amplio.

El seguimiento de la conflictividad y el análisis de la misma no es precisamente algo de interés prioritario en nuestro país y en nuestros días, tanto a nivel académico como en los medios de comunicación (de manipulación los llama Vicenç Navarro) de masas, lo que existe es más bien escaso, casi nulo salvo excepciones en los segundos³. De todos modos, el que ese seguimiento sea escaso y en conjunto no se le dé prioridad ninguna no quiere decir que sea inexistente, por lo que conviene hacer un breve repaso a esas aportaciones.

En primer lugar, un planteamiento extensamente aceptado es que, según el sentir general incluyendo a una parte no despreciable de la izquierda, anticapitalistas incluidos, a pesar de la magnitud de la crisis, la conflictividad laboral apenas se ha mostrado⁴. A este respecto hay que aclarar que, en nuestro país, como en nuestro entorno y en el resto del mundo, la conflictividad laboral se ha venido comportando de la forma prevista en relación al ciclo económico. La conflictividad laboral aumenta en tiempos de auge del ciclo y disminuye en tiempos

de depresión; estamos dentro de una crisis de enorme magnitud, es casi generalmente admitido que comparable o incluso superior a la crisis de 1929; pues bien, durante esa crisis la conflictividad laboral en los países metropolitanos pasó del índice 1000 en 1920 al índice 250 en 1928. Lo que sí ha ocurrido, acercándonos a nuestros días, es que a partir de 1980 (índice 500) se produce un sistemático descenso de esa conflictividad y en esos países hasta el índice 100 a mediados de los 1990⁵.

En segundo lugar, debe señalarse que, de acuerdo con Pere Jodar: “La conflictividad laboral en España, aún manteniéndose comparativamente más alta que la de otros países europeos y de la OCDE, sigue pautas similares a la de los países desarrollados y tiende al descenso incluso en periodos de auge económico”⁶. La misma indicación es el punto de partida de David Luque, Begoña Cueto y Javier Mato al recoger que “España es, junto con Italia, el país con mayor conflictividad laboral” y señalando que en esa comparación entre países, durante el periodo 2000-2004, “en España tuvo lugar una huelga general de ámbito nacional (20 de junio de 2002); se puede suponer que en el resto de países no ha sucedido lo mismo y explicar de esta manera la cifra registrada en nuestro país, pero incluso eliminando la influencia de esa huelga, el registro español sigue siendo el más alto”⁷.

En tercer lugar, la conflictividad ha ido descendiendo a lo largo del último cuarto del siglo XX, confirmando lo ya señalado para el conjunto de los países metropolitanos y en lo que coinciden todos los analistas. Según Miguel Angel García Calavia, “la actividad huelguística decae desde finales de los setenta aunque este decaimiento no es lineal. En algunos momentos rebota: ligeramente, las más de las veces; e intensamente, cuando se producen huelgas generales”⁸.

Para los países desarrollados o metropolitanos se parte, por lo tanto, de ese marco general descrito sintéticamente por medio de tres asertos: 1) la conflictividad laboral se atiene a las oscilaciones del ciclo económico, por lo tanto disminuye en tiempos de crisis; 2) las pautas que rigen la evolución de la conflictividad laboral son similares en todos ellos, pero no así la magnitud, de tal modo que en España ha sido en los últimos años muy superior; 3) a partir de finales de los 1970, coincidiendo con el triunfo de la así llamada globalización, y de momento hasta nuestros días, la conflictividad laboral ha ido decayendo sin interrupción. Teniendo en cuenta estos presupuestos podemos enfocar el análisis de la conflictividad laboral en España en el año 2009, de momento el peor y más an-

gustioso año para los trabajadores en la profunda crisis económica en la que estamos instalados.

La conflictividad laboral en España en la Era de la Globalización

Detengámonos en las conclusiones a las que se llega al analizar las huelgas⁹ para el periodo que cubre hasta el primer lustro del siglo XX, ya que son una excelente base comparativa para descubrir las posibles variaciones que se deriven de la conflictividad del año 2009, en el momento peor de la crisis económica.

Para P. Jodar¹⁰: “El sector servicios paulatinamente toma el relevo del sector industrial, pero sin tendencia asentada y, como era de esperar, sin que ello implique un aumento en los niveles de conflictividad”; “a partir de la huelga general de 2002, el principal motivo de conflictividad ha sido la negociación de los convenios colectivos”; “las huelgas generales de 1994 y 2002 constituyeron un éxito de movilización de los sindicatos. Sus motivaciones constituyen iniciativas de solidaridad entre los trabajadores fijos, temporales o desocupados”.

Para M.A. García Calavia¹¹: “La actividad huelguística tiene un origen mayoritariamente laboral [...] casi un cuarenta por ciento de las huelgas son promovidas alrededor de la negociación colectiva o de cuestiones relacionadas con la organización laboral o de mejoras independientes de los convenios colectivos, es decir, tienen un carácter ofensivo, mientras que una cuarta parte lo son en torno a la amenaza de pérdida de empleo [...] o del impago de salarios, es decir, poseen un carácter defensivo”; “la actividad huelguística se terciariza porque [...] desde finales de siglo es más frecuente y está más presente en el terciario, esto es debido a que la actividad huelguística se redu-

Una situación precaria del mercado de trabajo reduce la propensión a la huelga.

ce en la industria y en la construcción mientras se mantiene en los servicios”; “la actividad huelguística se localiza mayoritariamente en los territorios del estado español que experimentan un importante desarrollo económico en los sesenta y en los que se encuentran más extendidas y asentadas las principales organizaciones de los trabajadores que se declaran herederas de las tradiciones del movimiento obrero a nivel nacional y autonómico”; “los convocantes más frecuentes de la actividad huelguística han sido los denominados sindicatos ‘más representativos’ (CCOO y UGT), aunque en los últimos tiempos se aprecia el protagonismo creciente de otros sindicatos”; la “reducción [de la actividad huelguística] se relaciona, entre otros hechos, con la institucionalización del conflicto, bien sea a nivel macro o micro”.

Para D. Luque y otros¹² existe “una relación procíclica en la incidencia de las huelgas en España [...] elevadas tasas de paro se asocian con una reducción de la frecuencia de las huelgas, es decir, una situación precaria del mercado de trabajo reduce la propensión a la huelga debido a que la posición negociadora de los trabajadores empeora”, se manifiesta “el papel clave que juega en el análisis la distribución sectorial del empleo, dada la tradicional mayor conflictividad de la industria”, “una cultura de colaboración en las relaciones industriales puede contribuir a la reducción de la conflictividad”, “la orientación política de la población es una variable significativa a la hora de explicar las diferencias de conflictividad regionales”, “gran parte de las diferencias en la incidencia de las huelgas se debe a las características de la región (tasa de paro, tasa de temporalidad, distribución sectorial del empleo) y no a las peculiaridades que pueda tener cada Comunidad Autónoma”.

A los tres elementos básicos que se habían señalado, es decir, 1) el carácter procíclico de la conflictividad laboral; 2) la similitud de ésta en los países desarrollados, pero con un peso mayor de los conflictos en España; y 3) el descenso de esa conflictividad en todos ellos, a partir del último cuarto del siglo pasado, habría que añadir, 4) el paso de una conflictividad básicamente industrial, con los sectores obreros tradicionales, como minería, construcción, transporte, limpieza pública y otros, a otra conflictividad en donde crece hasta equipararse a la anterior, la ocurrida en el sector servicios; 5) el carácter decisivo de la negociación colectiva en la conflictividad; 6) la labor decisiva de los sindicatos, aunque ya no solamente CCOO y UGT sino otros, como CGT, USO y los regionales mayoritarios en su CCAA, como ING y ELA; 7) la importancia de la distribución sectorial del empleo asalariado; y 8) la institucionalización del conflicto, que desplaza la conflictividad del enfrentamiento directo en el puesto de trabajo a las mesas de negociación en las instituciones.

Todas estas conclusiones están sólidamente fundamentadas en los hechos conocidos, en este caso a partir del análisis desde diferentes enfoques de la actividad huelguística y de su evolución en nuestro país desde los 1970 a nuestros días, son

CUADRO I. CONFLICTIVIDAD LABORAL 2009.
(Distribución por CCAA de asalariados y conflictos)

CCAA	% CONFLICTOS	% ASALARIADOS
ANDALUCIA	17'6	15'0
CATALUÑA	11'9	17'0
MADRID	10'0	16'4
CASTILLA Y LEON	6'7	5'2
VALENCIA	6'3	10'5
PAIS VASCO	4'9	4'9
CASTILLA LA MANCHA	4'5	4'1
ARAGON	4'5	3'0
GALICIA	4'2	5'8
ASTURIAS	4'0	2'2
BALEARES	4'0	2'8
CANTABRIA	4'0	1'3
EXTREMADURA	3'9	2'0
CANARIAS	3'3	4'0
NAVARRA	3'3	1'5
MELILLA	3'3	0'1
CEUTA	—	0'1

por lo tanto conclusiones científicas, pero sin embargo están en las antípodas del imaginario que, por acción y por omisión, pretenden presentar como real los grandes medios de comunicación (prensa, radio, TV) y las instituciones (el llamado “establishment” por los analistas norteamericanos), pero también del imaginario colectivo sobre el tema de la gran mayoría de los ciudadanos.

Conflictividad laboral en la crisis. España 2009

En el año 2009, las jornadas no trabajadas debido a la acti-

vidad huelguística se distribuyeron geográficamente, por Comunidades Autónomas (CCAA), de la siguiente manera: un 44,5% en Andalucía, casi un 30% en Galicia, algo más del 11% en el País Vasco, alrededor de un 4% en Madrid y Cataluña, alrededor del 2,5% en Comunidad Valenciana, Navarra y Asturias, cerca del 1% en Cantabria, 0,3-0,2% en Canarias, Aragón, La Rioja y Castilla y León y nulo o prácticamente nulo en el resto¹³. En ese mismo año la cantidad total de huelgas se había mantenido en los niveles de los últimos 10 años, alrededor de las 750, más de dos al día, y el número de jornadas perdidas superaba el millón¹⁴. La tendencia que se producía con relación al año anterior era, hasta agosto, ascendente en el número de horas perdidas y en el número de huelgas (que llegaban a las 2,7 diarias)¹⁵. En este caso la crisis, iniciada en 2007 y dentro de la cual todavía estamos, no parecía tener una influencia decisiva sobre las tendencias marcadas desde hace al menos 10 años.

La distribución geográfica, por CCAA, es en cierta medida similar a la señalada para las jornadas perdidas en huelgas, pero desde luego con divergencias debidas tanto a lo que se mide, en un caso jornadas de huelgas, en el otro conflictos laborales en general. Las tres CCAA más conflictivas (Andalucía, Cataluña y Madrid, de mayor a menor) suman casi el 40% de los casos y entre las seis primeras (las tres anteriores más Castilla y León, Valencia y País Vasco) alcanzan cerca del 50% (ver Cuadro I); el resto, con todas por debajo del 5% (entre el 4,9 y 3,3%) del total de conflictos supera por poco el 50%. Si relacionamos esta distribución con la de los asalariados a mediados de 2009 la correlación es bastante ajustada, pero con variaciones que son significativas, que nos llevan a la necesidad de introducir otras variables, probablemente la más importante la afiliación sindical en cada CA¹⁶. Hay CCAA que poseen un peso de la conflictividad inferior al peso del total de asalariados en la misma: Madrid (más de 6,5 puntos), Cataluña (5), Valencia (4), Galicia (1,5) y Canarias (más de 0,5) y otras en las que el peso de la conflictividad es mayor, Andalucía y Cantabria (alrededor de 2,5 puntos), Navarra, Baleares y Extremadura (alrededor de 2 puntos), Castilla y León, Aragón, Asturias y Murcia (alrededor de 1,5)¹⁷.



Aquí se considera la conflictividad laboral desde una perspectiva más amplia que la estricta de actividad huelguística, es decir, no solo las huelgas recogidas en las estadísticas oficiales, sino incluyendo también las manifestaciones, encierros, concentraciones y otro tipo de movilizaciones con carácter laboral (por incumplimiento de acuerdos, despidos, sanciones, impago de salarios, mejoras en el trabajo, organización del mismo, el empleo y el tipo del mismo –fijo/precario– la jornada laboral entre otras causas) por lo que interesa ver hasta qué punto las conclusiones adelantadas más arriba siguen siendo válidas o no.

Al pasar de un análisis de las huelgas a los conflictos laborales en general es factible aproximarse a la evolución de las formas dominantes de esa conflictividad, de hecho permite ver hasta qué punto son correctas las conclusiones relativas a la terciarización y a la institucionalización de los conflictos. Si se separan las huelgas del resto el resultado es que el 23% de los conflictos registrados son huelgas o paros, es decir, localizadas en el lugar del trabajo (conflictividad interna, para entendernos), mientras que el 77%, están básicamente formadas por manifestaciones, concentraciones, encierros y otros tipos de movilizaciones, en su inmensa mayoría localizadas fuera del lugar de trabajo de los protagonistas (conflictividad externa). En principio parece haber un desplazamiento importante en el conflicto típico en el capitalismo; ahora bien, esta conclusión habría que matizarla: en primer lugar, ni antes, ni ahora, ni nunca la huelga ha sido o es el conflicto laboral normal en el capitalismo, ni tampoco el dominante, de hecho en toda la historia del movimiento obrero la huelga ha sido una herramienta extrema dentro de los límites estrictamente económicos y siempre ha partido y se ha visto acompañada de multitud de movilizaciones de todo tipo, es decir, lo que es normal en toda la historia del capitalismo es el trino-

mio negociación-movilización-huelga con diferentes grados y combinaciones en cada una de esas escalas.

Quizás este enfoque amplio del conflicto laboral es el que mejor muestra el carácter estructural del mismo, que existe siempre en forma latente y se muestra a veces de forma manifiesta, pero no a través de una sola modalidad, sino por medio de todas ellas. En la información recogida una gran parte de las huelgas está directamente relacionada con otros tipos de movilización (por ejemplo, una serie de jornadas o momentos de huelga o paro de la producción que culminan en una manifestación en la Delegación de Trabajo, que puede estar en una localidad distinta al centro de trabajo, o una serie de concentraciones antes o después del trabajo que culminan en una o varias jornadas de huelga). También hay que remarcar que crecen y se multiplican las acciones de conflictividad externa centradas en planteamientos geográficos o sectoriales, e incluso puntuales, de carácter general, contra los ERE, por el empleo, contra la gestión de la crisis, por el incumplimiento de acuerdos, el impago de salarios, que no están directamente relacionados con una conflictividad interna concreta, aunque, en todo caso, la huelga sigue siendo el eje central de la conflictividad laboral.

En conclusión y con relación a esta estructura de la conflictividad (interna, 23%; externa, 77%) se podría decir que se ha producido un desplazamiento con matices del predominio del primero al predominio del segundo, el cual, en parte, es debido a la dureza de la crisis y a los elevados niveles de precariedad existentes en nuestro mercado de trabajo. Lo que no aparece en este primer análisis es una mayor tendencia a la institucionalización del conflicto.

CUADRO IIA. CONFLICTIVIDAD LABORAL 2009.

(Distribución sectorial, en %)

SECTOR ACTIVIDAD	HUELGAS Y PAROS	TOTAL	Nº ASALARIADOS
AGRICULTURA	-----	9'5	2'4
INDUSTRIA, MINERIA	33'8	42'5	15'4
CONSTRUCCION	6'7	11'5	9'1
SERVICIOS	59'5	36'5	73'1

CUADRO IIB. CONFLICTIVIDAD LABORAL 2009

(Distribución sectorial corregida, en %)

AGRICULTURA	-----	9'5	2'4
IND.MIN.TRANS.CONTS,	52'9	57'5	32'4
SERVICIOS	47'1	33'0	65'2

CUADRO III. CONFLICTIVIDAD LABORAL 2009. RAZONES DE CONVOCATORIA

ERE/ERO	16'0%
Por el empleo	14'5%
Despidos	14'0%
Negociación colectiva	10'0%
Cierres, traslados, externalizaciones	9'5%
Condiciones de trabajo	8'0%
Salarios, jornada	8'0%
Gestión de la crisis	7'0%
Prácticas antisindicales	5'5%
Incumplimiento acuerdos	4'0%
Contra privatizaciones	3'5%

Si se pasa a la división sectorial de los conflictos, con el fin de medir la existencia de un proceso de terciarización de los mismos (ver Cuadros IIA y IIB) se puede constatar ese proceso, aunque de nuevo hay que matizar esta afirmación; de hecho, tal y como había planteado García Calavia¹⁸ lo que en realidad se ha producido es un proceso de consolidación de la conflictividad laboral en el sector servicios, partiendo de cotas

bajas, junto con un estancamiento en la conflictividad laboral en los sectores tradicionales (industria, minería, construcción, transporte), en consonancia con los profundos cambios estructurales en la composición sectorial de los trabajadores asalariados. Considerando la totalidad de los conflictos registrados (internos y externos) el sector servicios, aún estando por debajo de la industria y minería, adquiere un peso específico muy importante, alrededor del 36% se producen en el mismo. En las huelgas, sin embargo, esta terciarización parece más evidente, es mayor su número en los servicios, prácticamente el 60% del total, aunque el resto sigue teniendo un elevado peso.

De todos modos, para ver hasta qué punto se ha producido un vuelco en las pautas de actividad huelguística en los sectores de actividad, convendría profundizar un poco más y hacer el desglose no por los sectores tal y como aparecen en la EPA, sino en sectores de actividad relacionados con el movimiento obrero tradicional (es decir, industria, minería, transportes y construcción) y sectores de servicios (tanto tradicionales como nuevos). Los resultados son mucho menos drásticos que los ya vistos; el ascenso del sector servicios, en cualquier caso, es evidente en todos los casos, pero la continuidad del predominio de la conflictividad tradicional, por así llamarla, es también indudable.

Lo que sí ha ocurrido es el descenso, e incluso el parón, de la conflictividad laboral en la construcción, el sector más castigado por la crisis y el que posee uno de los mayores niveles de precariedad laboral entre sus asalariados, que son elementos clave en el descenso de los conflictos.

Las razones de la conflictividad (ver Cuadro III) son las siguientes: aquellas relacionadas con la situación del empleo y el paro forman el grupo más importante, lo cual parece perfectamente lógico en el peor año de la crisis en lo que al paro se refiere; suman el 54% de los motivos de huelgas y manifestaciones e incluyen las protestas contra los ERE y ERO, las movilizaciones, generalmente manifestaciones, por el empleo y las luchas contra los despidos, cierres, traslados y externalizaciones; el segundo grupo en importancia es el relacionado con las diferentes fases de la negociación colectiva, que alcanzan un total del 30% e incluyen las condiciones de trabajo, el incumplimiento de acuerdos, los salarios y la jornada; las manifestaciones exigiendo una forma distinta de la gestión de la crisis son el 7%. La denuncia de prácticas antisindicales por parte de los empresarios alcanza el 5,5% y; contra la política de privatizaciones el 3,5%. Si se adopta la división de García

La conflictividad por solidaridad es muy escasa, aunque no nula, y la mayoría de los conflictos aparecen aislados y encerrados en sí mismos.

Calavia¹⁹ entre conflictividad defensiva (por el empleo, contra el impago de salarios y las modificaciones unilaterales en jornada, por ejemplo) y ofensiva (negociación de convenios colectivos y otros acuerdos), la primera alcanza al 65% de los casos y la segunda al 35%, probablemente por la influencia de la crisis económica.

Desde luego, es prácticamente imposible detectar una influencia de la institucionalización del conflicto, puesto que no es posible analizarlo desde la información recogida, que es precisamente lo contrario a relaciones institucionalizadas. Lo que sí es factible concluir es la poca existencia de conflictividad laboral a

partir de unos puntos de difusión concretos, la conflictividad por solidaridad es muy escasa, aunque no nula, y la mayoría de los conflictos aparecen aislados y encerrados en sí mismos.

Los convocantes de los conflictos, de la gran mayoría de ellos, son los sindicatos y eso se deduce incluso en muchos de los recogidos que no dan esa información a partir de otra serie de indicaciones. Los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, en gran parte actuando conjuntamente, son también los que lanzan la mayoría de los conflictos, CCOO en solitario es el sindicato más citado como convocante y CGT ha incrementado en gran manera su protagonismo, equiparándose a los dos primeros; además, como plantea García Calavia en sus conclusiones²⁰ no carece de importancia el número de conflictos convocados por la mayoría o por todos los sindicatos.

Conclusiones provisionales

A pesar de estudiar la parte de un todo, es posible resaltar algunas conclusiones señalando, sin embargo, su carácter provisional.

1. Las clases y las luchas de clases operan y existen en el capitalismo del siglo XXI; como en toda la historia del movimiento obrero son estructurales dentro del sistema capitalista, existen de forma latente y aparecen de forma manifiesta en determinados momentos.
2. La conflictividad laboral en los países metropolitanos sigue las oscilaciones del ciclo, lo cual no quiere decir que esta relación lo sea en todos los lados y de forma rígida.
3. A partir del último tercio del siglo pasado, en prácticamente todos esos países la conflictividad laboral ha ido descendiendo en términos absolutos.
4. España sigue las pautas del resto de esos países,

pero con una conflictividad muy superior, alrededor del doble de la media europea.

5. Irrumpe la “terciarización” de los conflictos, en paralelo a la que se da en el conjunto de la actividad económica, los conflictos han pasado de ser “industriales” a ser “industriales y terciarios”. Los primeros siguen siendo los más comunes.

6. La primacía del conflicto “industrial” es más clara si se consideran los sectores y ramas del movimiento obrero tradicional (industria, minería, construcción, transporte) en comparación al resto.

7. El conflicto sale a la calle, se externaliza, al menos en 2009, de hecho los localizados en el centro de trabajo son la cuarta parte del total.

7. Los conflictos están centrados en la negociación colectiva (carácter ofensivo), pero los de carácter defensivo (pérdida de empleo, impago de salarios) han crecido durante la crisis, superando, prácticamente doblando, a los primeros.

8. Las huelgas generales (ninguna en 2009, aun-

que sí se hayan producido en ámbitos sectoriales y regionales) han sido siempre un éxito de movilización.

9. La conflictividad en el año 2009 se ha concentrado en Andalucía, Cataluña y Madrid y estas tres CCAA, junto con Castilla y León, Valencia y País Vasco, suman casi el 50% del total.

10. La institucionalización del conflicto y su incidencia en la conflictividad laboral no se puede medir a partir de la información recogida, que lo es de conflictos manifiestos; sin embargo sí es deducible a partir de la evidencia existente y de la constante disminución del número de conflictos laborales en lo que va de siglo, disminución que incluso elimina parcialmente el efecto del ciclo económico en la conflictividad.

11. Es reseñable la escasa cantidad de conflictividad solidaria, incluso en situaciones idénticas o similares. Los convocantes parecen haber actuado como aislantes de cada conflicto evitando el efecto mancha de aceite y descargándolo fuera de los centros de trabajo, en movilizaciones de tipo general ■

Notas

* NOTA PREVIA. El presente trabajo es el avance de una investigación en curso: *Las luchas de clases en España a comienzos del siglo XXI*. Para este avance el método seguido ha sido el de compilar y analizar las informaciones de dos publicaciones periódicas: *Mundo Obrero*, mensual editado por el Partido Comunista de España y *Rojo y Negro*, mensual editado por la Confederación General del Trabajo. El diseño de la base de datos lo ha realizado Angel Guillén, mientras que Javier Chamorro ha sido quién ha preparado la información para *Mundo Obrero*, con mucho la fuente de datos más importante sobre el tema existente en la prensa periódica. Debo agradecer la inestimable contribución de ambos, aunque la responsabilidad final en los errores y carencias es exclusivamente mía.

1. K. Marx y F. Engels, *El manifiesto del partido comunista*, traducción de Wenceslao Roces (Ayuso, Madrid, 1974), pg. 72.

2. *Ibid.* pg. 57.

3. Cada uno tiene sus preferencias, y desde luego su propia ideología; compárese la información a diario sobre la evolución de las bolsas de valores con la de accidentalidad y conflictividad laboral en los grandes medios.

4. La realización de un proyecto de investigación del estilo de este se venía planteando desde la Sección de Economía y Sociedad de la Fundación de Investigaciones Marxistas desde hace tiempo, pero la razón de la aceleración de su puesta en marcha a partir de marzo de 2010 de debió a que incluso entre las Agrupaciones y militantes de IU y PCE esa percepción estaba ampliamente extendida.

5. Ver Beverly J. Silver, *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870* (Akal, Madrid, 2005). Figura 4.2 pg. 146. Los índices no se refieren a un año específico, sino a una media trianual.

6. P. Jodar, “Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)”

(www.upf.edu/iuslabor/012006/TrabajoMundo.PereJodar).

7. D. Luque, B. Cueto y F. J. Mato, “Un análisis regional de la actividad huelguística en España”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 124 (Madrid, 2008) pg. 109. Los autores sacan la comparación del informe del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales “Developments in Industrial Action, 2000-2004” (EIRO 2005); el periodo de actividad huelguística que ellos analizan es 1987-2006.

8.- M.A. García Calavia, “Las huelgas laborales en el estado español (1976-2005)”, *Arxius* nº 18 (Valencia, junio 2008), pg. 115.

9. Los de P. Jodar, D. Luque y colaboradores y M. A. García Calavia citados en las notas 6, 7 y 8 respectivamente.

10. P. Jodar, op. cit. pg. 7.

11. M.A. García Calavia, op. cit. pp.115-116.

12. D. Luque, B. Cueto y F.J. Mato, op.cit. pp. 130-131.

13. *La Opinión* (La Coruña, 27-06-2010).

14. M.G.M. “Conflictividad laboral en España”, 1999-2009 (*Expansión*, Madrid, 23-02-2010).

15. Agencia EFE, recogido en “Soitu.es/Actualidad” (18/09/2009). EFE se basa en el informe sobre conflictividad laboral publicado por la CEOE.

16. Debido a los retrasos en tener plenamente operativa la base de datos no hemos tenido tiempo de introducir estas variables.

17. Aquí hay que hacer un apunte metodológico. Hay un serie de conflictos (algo más del 3%) que aparecen convocados y llevados a cabo a nivel estatal, en todas las CCAA y que por lo tanto se han adjudicado a todas ellas, aunque quizás en alguna no hayan tenido seguimiento.

18. M. A. García Calavia, op. cit. nota 11.

19. M. A. García Calavia, op. cit. nota 11.

20. M.A. García Calavia, op. cit. nota 11.