

Un análisis regional de la actividad huelguística en España

A regional study of strikes in Spain

David Luque Balbona

Universidad de Oviedo

luquedavid.uo@uniovi.es

Begoña Cueto Iglesias

Universidad de Oviedo

bcueto@uniovi.es

Francisco Javier Mato Díaz

Universidad de Oviedo

jmato@uniovi.es

Palabras clave: Huelgas, Paro, Sectores Económicos, Pactos Sociales, Regiones, Ideologías Políticas, España.

Keywords: Strikes, Unemployment, Economic Sectors, Social Pacts, Regions, Political Ideologies, Spain.

RESUMEN

España es el país con mayor conflictividad laboral en la UE. Además, las cifras muestran diferencias relevantes por Comunidades Autónomas. En esta nota se lleva a cabo un análisis de la frecuencia, participación y las jornadas no trabajadas en huelgas durante el periodo 1987-2006, relacionándolas con la distribución sectorial del empleo, la tasa de paro, la existencia de pactos y acuerdos regionales y la orientación política de la población. Las regresiones muestran la influencia de todos estos aspectos sobre la frecuencia, la magnitud y el volumen de huelgas.

ABSTRACT

Spain is the country with the highest number of industrial disputes in the European Union. Moreover, figures show relevant differences across regions. In this article, an analysis is made of the strike frequency, participation and lost working days during the period 1987-2006. We relate these figures to the industrial distribution of employment, the unemployment rate, the existence of regional pacts and agreements and the political orientation of the population. The regressions show the influence of all these aspects on the frequency, the magnitude and the volume of strikes.

David Luque Balbona

Licenciado en Ciencias del Trabajo en la Universidad de Oviedo. En la actualidad es becario FPU en el Departamento de Sociología de la misma Universidad.

He graduated in Labour Sciences at the University of Oviedo, and currently holds an FPU (university teacher training) scholarship in the Department of Sociology at the same University.

Begoña Cueto Iglesias

Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad de Oviedo. En la actualidad es Profesora Titular Interina en el Departamento de Economía Aplicada de la misma Universidad.

She gained her doctorate in Economics at the University of Oviedo. She currently holds the post of Assistant Professor in the Department of Applied Economics at the same University.

Francisco Javier Mato Díaz

Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Oviedo. En la actualidad es Profesor Titular de Universidad en el Departamento de Economía Aplicada de la misma Universidad.

He gained his doctorate in Economics at the University of Oviedo. He currently holds the post of Associate Professor in the Department of Applied Economics at the same University.

Edificio Departamental de Ciencias Jurídico-Sociales, 2.^a planta. Avda. del Cristo, s/n. 33006 Oviedo. Spain.

INTRODUCCIÓN

El informe *Developments in Industrial Action - 2000-4* del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO, 2005) ha señalado que España es, junto con Italia, el país con mayor conflictividad laboral. Este informe repasa los progresos en la acción industrial a través de la Unión Europea durante el periodo 2000-04 y destaca las considerables diferencias entre los países en términos de actividad huelguística, con España e Italia a la cabeza (más propensos a la actividad huelguística) y Polonia y Lituania los menos, y con un promedio más alto en los antiguos Estados miembros que en los de reciente incorporación¹.

Aunque los registros españoles son elevados, es necesario actuar con cierta cautela al realizar comparaciones internacionales dadas las distintas metodologías empleadas por cada país a la hora de registrar la actividad huelguística. Por ejemplo, en España las estadísticas oficiales incluyen las huelgas de duración superior a una hora, mientras en otros países adoptan una definición más restrictiva (una jornada)². De esta manera, en España las huelgas con una duración superior a una hora e inferior a una jornada son recogidas en su equivalente en días perdidos, mientras que en otros países no son tomadas en consideración en la elaboración de las estadísticas oficiales. Probablemente, la cifra española esté sobrevalorada en comparación con otros países con criterios más restrictivos, pero este argumento no es suficiente para explicar el elevado número de jornadas perdidas por motivo de huelgas. Durante el periodo al que se refiere el informe (2000-04), en España tuvo lugar una huelga general³ 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.

En las últimas décadas, la conflictividad laboral en España ha estado ligada, al menos en parte, a los procesos de reconversión industrial acontecidos desde mediados de los ochenta hasta mediados de los noventa, desencadenados por los procesos de reducción de plantillas en los sectores siderúrgico, naval, minero y de bienes de equipo, entre otros. Estos ajustes no afectaron de forma homogénea a toda la geografía nacional, sino que las altas cifras de conflictividad se concentraron principalmente en las regiones de tradición industrial. Dadas estas diferencias en el nivel de conflictividad, el objetivo con el que se

¹ Véase el gráfico A.1 en el Anexo.

² En <http://laborsta.ilo.org/> se puede consultar la metodología empleada en los distintos países.

³ Se entiende por huelga general aquella de cualquier ámbito territorial cuya incidencia afecta a más de una actividad económica; en el caso particular que nos atañe, a todas las actividades.

plantea este artículo es llevar a cabo un análisis de la actividad huelguística en España con una perspectiva principalmente regional.

Por otra parte, en los últimos años se ha desarrollado una cultura de mayor colaboración entre los agentes sociales que se ha manifestado en la firma de pactos para el desarrollo económico regional y en la puesta en marcha de procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales. El segundo objetivo que se pretende realizar en este estudio es analizar la influencia de estos mecanismos sobre las huelgas y saber si han contribuido a su reducción. Como se verá, ambos procedimientos parecen haber favorecido el descenso en la frecuencia de las huelgas.

Para llevar a cabo los dos objetivos planteados, en primer lugar se define el concepto de huelga y se explican las fuentes de información utilizadas en el análisis posterior; en segundo lugar se muestran las principales conclusiones de una selección de estudios sobre la actividad huelguística; posteriormente se exponen las cifras básicas sobre huelgas en España y las diferencias regionales existentes; en el quinto apartado se utiliza el análisis econométrico para estudiar los determinantes de la evolución de los niveles de conflictividad en las distintas Comunidades Autónomas. Se finaliza con un apartado de conclusiones.

LA HUELGA COMO PRINCIPAL MANIFESTACIÓN DEL CONFLICTO DE TRABAJO: CONCEPTO, MEDICIÓN Y FUENTES

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un «conflicto laboral» es una controversia entre un sindicato o grupo de trabajadores y un empleador o grupo de empleadores relativa a: la interpretación o aplicación de un contrato de trabajo, convenio colectivo o laudo arbitral; un cambio en las cláusulas del contrato de trabajo o relación laboral; cualquier otro asunto que esté sujeto a la negociación colectiva. En palabras de Dithurbide (1999: 155), el conflicto de trabajo «es una realidad evidente, aunque difícil de estudiar» y, según Edwards (1990: 1), «es inevitable y puede adoptar una gran variedad de formas».

Efectivamente, el conflicto en las relaciones laborales se expresa de forma diversa: absentismo, rotación en el empleo, accidentes laborales, robo de materiales, sabotaje, reducción del rendimiento, huelgas y otras formas de acción colectiva (Edwards y Schullion, 1987: 18). No obstante, la mayoría de los estudios sobre el conflicto laboral se han dedicado a las huelgas. «Otras expresiones del conflicto, como el absentismo, el sabotaje, accidentes laborales, la rotación, etcétera, han tenido menos atención» (Köhler y Martín Artiles, 2005: 531). Esto es debido a que «las huelgas son el único fenómeno social de este tipo, la única forma de acción colectiva, de la cual existe un abundante y detallado cuerpo estadístico, en

casi todos los países». Consecuentemente, se puede considerar a la huelga como «un indicador, imperfecto y no exhaustivo pero adecuado, del conflicto industrial» (Bordogna y Cella, 2002: 587).

A través de la huelga se exterioriza el conflicto y se muestra a la sociedad. La huelga es utilizada por los trabajadores no sólo como instrumento de presión durante la negociación de un convenio o una regulación de empleo, sino también con un carácter más general de defensa de los intereses de los trabajadores.

Una definición comúnmente aceptada a nivel académico describe la huelga como la interrupción temporal del trabajo concertada colectivamente por un grupo de trabajadores con la finalidad de mostrar su desacuerdo o expresar sus demandas en materia laboral (Hyman, 1972: 17). De esta definición, siguiendo a Scheuer (2006), se pueden extraer las principales características distintivas de la huelga:

- a) La huelga es una *acción temporal*; independientemente del resultado, la intención de los trabajadores es volver al mismo puesto de trabajo, y los empleadores normalmente esperan lo mismo.
- b) La huelga es una modalidad particular de *acción colectiva*; un paro individual como manifestación de protesta no se considera como huelga.
- c) Implica la *interrupción total* del trabajo, lo que le diferencia de otras acciones colectivas como el trabajo lento o la negativa a realizar horas extraordinarias.
- d) Es realizada por *trabajadores*, puesto que la acción colectiva de otros grupos sociales (estudiantes, consumidores) es clasificada como huelga tan sólo por analogía.
- e) La huelga no es una acción impulsiva, sino que representa una *acción racional* para lograr un fin (obtener ciertas mejoras, resistir las demandas del oponente o expresar una protesta).

Estas características hacen que la huelga sea, hasta cierto punto, un fenómeno fácilmente identificable y, con mayor o menor exactitud, cuantificable, convirtiéndose de esta forma en el indicador más utilizado para medir la conflictividad laboral.

En lo referente a la regulación legal, el derecho de huelga en España está configurado como un derecho fundamental en la Constitución de 1978. La Constitución española (en adelante, CE) en su artículo 28.2 dispone lo siguiente: «Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este

derecho establecerá las garantías precisas para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». Aparte de la previsión del artículo 28.2 de la CE, el régimen jurídico de la huelga se encuentra recogido en un Real Decreto-Ley aprobado durante la transición política al régimen democrático. En concreto, la norma de referencia es el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, de Relaciones de Trabajo (RDLRT), que continúa vigente en la parte que regula tanto el derecho de huelga como el cierre patronal, modificado parcialmente por la Sentencia 11/1981, de 8 de abril, del Tribunal Constitucional. Por tanto, cabe destacar que la regulación legal de la huelga no ha experimentado ninguna modificación relevante durante el periodo que abarca el estudio (dos últimos decenios).

Entrando en el contenido literal del artículo 28.2, la CE dice que se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores, para la defensa de sus intereses, sin ninguna matización o condicionamiento. Lo que, según Villa (1993: 84), «está íntimamente relacionado con el tipo de huelga o con las motivaciones o con las reivindicaciones que son admisibles en la práctica del derecho (...), la Constitución no permite decir que los trabajadores han de realizar sólo huelgas laborales o profesionales totalmente desvinculadas de la preocupación política». De lo que se desprende que la concepción de la huelga en nuestro país no se limita a un uso instrumental en el contexto de la negociación colectiva, sino que se prevé su utilización «como instrumento de protección, reivindicación y participación de los trabajadores en los ámbitos laboral, económico, social y político» (Fernández Prol, 2005: 60).

Siguiendo a Canosa (2003), el derecho de huelga comprende la facultad de sumarse o no sumarse a una huelga convocada, vertientes positiva y negativa (artículo 6.4 del RDLRT y STC 254/1988, de 21 de diciembre), y consiste en la suspensión unilateral del contrato de trabajo, perdiendo el trabajador los emolumentos correspondientes a los días de huelga y cesando la obligación empresarial de cotizar a la Seguridad Social. La huelga no extingue, pues, el contrato de trabajo (artículo 6 del RDLRT). La huelga limita los derechos del empresario, que ni podrá contratar trabajadores foráneos (artículo 6.5 del RDLRT y STC 66/2002, de 21 de febrero) ni cerrar la empresa, salvo las excepciones contempladas en el artículo 12 del RDLRT y según lo establecido en el artículo 13, pues el cierre vaciaría de contenido el derecho de huelga (STC 11/1981). Para el ejercicio del derecho de huelga, el artículo 3 del RDLRT exige la concurrencia de varios requisitos: acuerdo expreso de declaración de huelga adoptado por quien tiene facultad para ello (trabajadores a través de sus representantes —tanto unitarios como sindicales— o directamente por los trabajadores); preaviso al empresario y a la autoridad laboral, comunicando las reivindicaciones de la misma, y formación de un comité de huelga.

Por último, en lo que a la regulación de la huelga se refiere, es necesario reseñar su no desarrollo normativo desde 1977 a pesar del mandato constitucional, lo que genera en no

pocas ocasiones una conflictividad excesiva en el ámbito de los servicios esenciales de la comunidad por el establecimiento de los servicios mínimos. En unas ocasiones, por ser declarados posteriormente abusivos por los tribunales; en otras, por ser ignorados por los convocantes.

A este respecto, cabe destacar, al menos, dos intentos fallidos de desarrollo normativo⁴. El primero, de autorregulación, la Propuesta Sindical Unitaria de regulación del derecho de huelga en los servicios esenciales, que aparece en los primeros meses de 1992, «propuesta ignorada por el Gobierno socialista, incurso ya, en un proceso de elaboración de un Anteproyecto de Ley de Huelga» (Martín Aguado, 1993: 201). El segundo, el citado Proyecto de Ley de Huelgas y Medidas de Conflicto Colectivo, aprobado por el Consejo de Ministros el 14 de mayo de 1992 y que obtuvo el respaldo mayoritario del Congreso de los Diputados en el debate de las enmiendas a la totalidad, con el único voto contrario de Izquierda Unida, portavoz de la opinión sindical. Sin embargo, el Gobierno convino mantener negociaciones con las fuerzas sociales, en orden de mejorar el contenido del Proyecto. El 9 de noviembre, el Grupo parlamentario socialista alcanzó un acuerdo con CC.OO. y UGT que «modificaba de forma importante el proyecto de ley, aun conservando la esencia del mismo» (Suárez González, 2007: 206). Por Real Decreto 534/1993, de 12 de abril, se disuelven las Cortes y se convocan elecciones cuando el Proyecto estaba ya aprobado por el Senado. Ganó las elecciones el Partido Socialista, pero el nuevo Gobierno no retomó la iniciativa. Desde entonces no se ha producido ningún otro intento de desarrollo legislativo del derecho de huelga en España.

En cuanto a la medición de la actividad huelguística, en el análisis comparado existen tres indicadores principales: el número de huelgas, el número de participantes y el número de jornadas no trabajadas. Siguiendo a Bordogna y Cella (2002), cada uno de estos tres indicadores refleja distintos aspectos o dimensiones del conflicto. El primero —la frecuencia de las huelgas— es el más vasto desde el punto de vista estadístico y el indicador más sensible a las condiciones económicas. Además, «no es indicativo del impacto social del conflicto debido a su gran diversidad de tamaños» (Scheuer, 2006: 148). El segundo —la participación o el número de trabajadores involucrados— es el principal indicador de la escala o extensión del conflicto y, en cierta medida, de la relevancia de los sindicatos. El tercero —las jornadas no trabajadas o volumen— representa la intensidad o severidad del conflicto en su conjunto, y es el indicador más extendido debido a su concisión e inmediatez a la hora de representar el daño económico, al menos directo, causado por una huelga.

⁴ Ya en abril de 1980, a raíz de la publicación del Estatuto de los Trabajadores, se preparó un Anteproyecto de Ley Orgánica de Huelga que pronto se aseveró inoportuno. Posteriormente, el Gobierno anunció el envío al Congreso de un Proyecto de Ley Orgánica de Huelga para el año 1987, que tampoco prosperó (Fernández Prol, 2005: 13).

Respecto a los datos empleados, la principal fuente de información disponible a nivel nacional es la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (EHCP), que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) 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 tienen 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. Como hemos visto, 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 MTAS, encargada de elaborar con periodicidad anual la EHCP.

Entre las bondades de estos datos cabe destacar la amplitud del número de conflictos recogidos (19.459 hasta 2006), así como la homogeneidad (desde 1986) y la disponibilidad regular de la información. La continuidad del registro permite realizar comparaciones en las distintas fases del ciclo económico. Además, la amplitud de los datos disponibles facilita el análisis comparativo en el plano sectorial y regional.

EXPLICACIONES DE LA EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA

La conflictividad laboral ha sido estudiada desde varias perspectivas con resultados, en ocasiones, dispares. Uno de los aspectos que ha suscitado mayor interés en el ámbito de la economía son los estudios empíricos sobre las fluctuaciones cíclicas de la actividad huelguística. La conclusión de que la incidencia (frecuencia) de las huelgas es procíclica, es decir, cuando el ciclo económico está en fase de expansión las huelgas son más frecuentes, es ampliamente aceptada. A pesar de los trabajos previos de Hansen (1921) y Pigou (1927), fue Rees (1952) quien estableció 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. Mas recientemente, Tracy (1986), en su estudio sobre los

determinantes de la actividad huelguística en Estados Unidos, encuentra que una alta tasa de desempleo industrial ejerce un efecto negativo sobre la frecuencia de las huelgas. Vroman (1989), también para la economía estadounidense, confirma la tesis de que las huelgas son procíclicas y demuestra que cuanto más alto es el desempleo, más se reduce la probabilidad de huelga. Además, sus resultados muestran que la duración de las huelgas es contracíclica.

Estos y otros estudios muestran un consenso en torno a que la incidencia de las huelgas es procíclica en el contexto norteamericano, mientras que, por otra parte, en el ámbito europeo no existe una pauta clara. De esta forma, Edwards y Hyman (1994), en su estudio sobre la actividad huelguística en Europa, examinando los datos de ocho países durante la década de los ochenta, obtienen resultados contradictorios. Encuentran la esperada relación inversa entre la frecuencia de las huelgas y el desempleo en Italia y Gran Bretaña, pero una relación positiva en Dinamarca y Francia y ninguna asociación clara en el resto de países.

Para el caso español, el trabajo de Jiménez-Martín *et al.* (1996) pone de manifiesto que la actividad huelguística en España es contracíclica, aunque el periodo de análisis es relativamente corto (1986-90), por lo que los resultados deben ser tratados con cautela. Marco (1998), en su análisis de la conflictividad laboral en España durante el periodo 1986-94, señala que el comportamiento de las huelgas no sigue un patrón cíclico y que las variables que hacen referencia a las condiciones del mercado de trabajo tienen un comportamiento dispar. Así, mientras que las condiciones del mercado local, recogidas en la tasa de desempleo provincial, son significativas, la tasa de desempleo nacional no contribuye a la explicación del grado de seguimiento de las huelgas. Por su parte, Rigby y Marco (2001) muestran que durante las décadas de los ochenta y los noventa, a pesar que la tasa de desempleo en España era el doble de la media europea, nuestro país registró los mayores ratios de conflictividad, mientras que el declive de la actividad huelguística desde 1994 coincide con un descenso drástico del desempleo. Los autores argumentan que la convivencia de altos niveles de desempleo y conflictividad puede estar relacionada con la alta segmentación existente en el mercado laboral español, en el que una parte importante de la fuerza de trabajo ha mantenido una alta seguridad en sus puestos de trabajo debido a los impedimentos legales y económicos al despido. Así, este grupo de trabajadores no ha estado sometido a la presión que supone una elevada tasa de desempleo. Por último, en uno de los trabajos más recientes, Esteve *et al.* (2006) encuentran, respecto al crecimiento real del PIB, que la duración es procíclica en las huelgas acabadas en acuerdo y contracíclica en las finalizadas sin acuerdo.

Además de las fluctuaciones a corto plazo de las condiciones económicas, la variación a medio o largo plazo en la composición de las fuerzas de trabajo ha sido destacada como

otra de las causas de las variaciones experimentadas en los niveles de conflictividad. Tradicionalmente, la incidencia de las huelgas es mayor en el sector industrial, en general, y en las industrias extractivas, en particular (Kerr y Siegel, 1954; Creigh, 1978; Lesch, 2002). Así, a mayor concentración de actividades propensas a la huelga, mayor será el nivel de conflictividad de un territorio, lo que Edwards y Hyman (1994: 251) denominan «efecto industria».

Una parte importante de los conflictos laborales que han tenido lugar en España en las décadas de los ochenta y los noventa han estado ligados a las reconversiones minera, naval y siderúrgica. Por tanto, la pérdida de peso del sector industrial puede dar lugar a una reducción en el número de conflictos laborales. De la misma forma, aquellas regiones que tengan un mayor peso de estas ramas de actividad en su economía, probablemente tengan una mayor conflictividad laboral —casos de Asturias o País Vasco— (Marco, 1998: 217).

Por otra parte, en los últimos años han aparecido procedimientos de conciliación previos a la convocatoria formal de la huelga que tienen como finalidad retrasar el inicio de la misma y dar la oportunidad a una tercera parte ajena al conflicto para que medie en la disputa. Desde el punto de vista teórico, la exigencia de realizar una conciliación previa a la huelga puede reducir la falta de información y la divergencia entre las partes en la medida en que el papel del agente conciliador es hacer fluir información que las partes pueden no revelar por ellas mismas en la negociación directa (Gunderson *et al.*, 1989). Desde el punto de vista empírico, Cramton *et al.* (1999), en su análisis de la legislación laboral canadiense, encuentran que el requerimiento de conciliación previa a la convocatoria de huelga en algunas jurisdicciones reduce significativamente la frecuencia de las huelgas pero, a su vez, está asociado con una duración más prolongada de las mismas.

En la misma línea, Rigby y Marco (2001) establecen que el desarrollo de una cultura de colaboración en las relaciones industriales puede contribuir a una reducción continuada del conflicto colectivo. Estos autores señalan que esa cultura de mayor colaboración se refleja en el papel cada vez más importante de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales establecidos de manera paritaria entre las organizaciones de trabajadores y empresarios a nivel nacional y autonómico⁵.

En el ámbito nacional, en 1996 se firmó el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), que llevó a la creación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) en 1998, que actúa en el caso de conflictos a nivel nacional. La puesta en marcha de manera sistemática en la década de los noventa de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos laborales a nivel nacional (ASEC), y en las distintas Comunida-

⁵ Para un mayor detalle, véase Sesma (2004).

des Autónomas a través de Acuerdos Interprofesionales sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, pueden influir sobre el clima general de las relaciones laborales. En la medida en que estos mecanismos sean capaces, a través de la mediación y, en su caso, del arbitraje, de resolver una parte importante de las discrepancias o conflictos surgidos entre trabajadores y empresarios, pueden contribuir a la reducción de la conflictividad laboral. Así, «cabe esperar, por tanto, que con la implantación en España de los acuerdos sobre la solución extrajudicial del conflicto, con el consenso de todos los agentes sociales, se afiance la confianza en el sistema, se elimine la incertidumbre y disminuya la conflictividad» (Marco y Tamborero, 2001: 31).

Como ya se ha avanzado, algunos de estos sistemas de solución extrajudicial de conflictos disponen de procedimientos específicos de mediación previa a la convocatoria de huelga. Este es el caso de Andalucía, cuyo Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (SERCLA) ha resuelto con avenencia un total de 893 procedimientos previos a la convocatoria de huelga durante sus primeros ocho años de funcionamiento, lo que equivale a evitar el mismo número de convocatorias de huelga. Este hecho parece haber contribuido a que el número medio de huelgas al año en el ámbito territorial andaluz haya descendido de 157 en la década de los noventa a 61 en lo que llevamos de década. Situación similar, pero con mayor experiencia acumulada, se da en la Comunidad Valenciana, donde la puesta en marcha en 1997 del Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL), que también prevé un procedimiento específico en caso de convocatoria de huelga, ha contribuido directamente a que se desconvocaran una media de 37 huelgas al año, descendiendo el promedio de huelgas al año en su ámbito territorial de 77 durante el periodo 1986-96 a 39 durante el periodo de funcionamiento del TAL (1997-2006). En Castilla y León, con una experiencia más corta en este tipo de procedimientos, desde el año 2001 al 2005 el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) ha evitado la convocatoria de 24 huelgas de media al año. Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura y Murcia también tienen previstos procedimientos específicos en el caso de convocatoria de huelga en sus sistemas de solución extrajudicial de conflictos⁶.

En un reciente trabajo, García Valverde (2007: 35) ratifica la hipótesis realizada por Marco y Tamborero (2001) al afirmar que estos procedimientos «se han convertido en verdaderos instrumentos dinamizadores de las relaciones laborales y de solución de controversias colectivas, en tanto que habrían permitido reducir la intervención de los órganos administrativos y judiciales en la solución de conflictos laborales (...). Muestra de ello son, por un lado, el sucesivo incremento del número de conflictos tramitados; y por otro, el aumento del porcentaje de procedimientos concluidos con acuerdo».

⁶ En el cuadro A.II del Anexo se muestran los acuerdos reguladores y la fecha de puesta en funcionamiento de los distintos sistemas (nacional y autonómicos).

En resumen, los estudios empíricos seleccionados se han centrado, entre otros aspectos, en la relación con el ciclo económico, es decir, en su mayor o menor incidencia según la fase del ciclo en que se encuentra la economía; en segundo lugar, en la influencia de la distribución sectorial del empleo y la mayor conflictividad de la industria; y, en tercer lugar, en el cambio de las relaciones laborales gracias al desarrollo de una cultura de colaboración mediante la puesta en marcha de procedimientos que tratan de resolver el conflicto antes de que éste se manifieste en forma de huelga. Estos serán los tres aspectos principales sobre los que versará nuestro análisis.

LA EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA EN ESPAÑA DESDE FINALES DE LOS OCHENTA

En este apartado nos adentramos de forma sumaria en la presentación de las principales cifras sobre la actividad huelguística en España⁷, que servirá de referencia para el posterior análisis a nivel regional. Para ello, en el cuadro I se muestran el número de huelgas, centros convocados, trabajadores participantes y jornadas no trabajadas a nivel nacional durante el periodo 1986-2006.

Centrándonos en primer lugar en el número de conflictos, durante el periodo 1986-2006 se dieron en España un total de 19.459 huelgas, lo que se traduce en un promedio superior a las novecientas huelgas al año durante los dos últimos decenios. No obstante, se aprecia que a partir de la segunda mitad de la década de los noventa el número de conflictos ha descendido de manera sustancial, estabilizándose en torno a un promedio de setecientas huelgas al año, cuando previamente se producían más de mil. En cuanto al número de participantes y de jornadas no trabajadas debido a huelgas, los puntos álgidos se corresponden con las distintas huelgas generales de ámbito nacional que han tenido lugar en los últimos veinte años (14 de diciembre de 1988, 28 de mayo de 1992, 27 de enero de 1994 y 20 de junio de 2002).

Para que estos indicadores —participantes y jornadas no trabajadas— sean comparables (ya sea temporalmente o en distintos ámbitos geográficos), en el gráfico 1 ambas variables se recogen por cada mil asalariados, de forma que se elimina la influencia que pudiese tener el distinto número de trabajadores de cada unidad. Los puntos con mayor conflictividad se siguen correspondiendo con las distintas huelgas generales de ámbito nacional. Si eliminamos la influencia de estas huelgas generales (línea discontinua) podemos apreciar que existe una tendencia decreciente en ambas variables.

⁷ Para mayor detalle sobre la evolución de la actividad huelguística en España, véase Mato *et al.* (2007).

CUADRO I

Principales cifras sobre la actividad huelguística en España

Año	Huelgas	Centros de trabajo convocados		Trabajadores participantes	Jornadas no trabajadas
		Centros	Plantilla		
1986	914	57.699	1.740.769	857.947	2.279.390
1987	1.497	207.470	4.882.325	1.881.217	5.025.018
1988	1.193 (1.192) ^a	1.726.783 (569.301) ^a	12.114.342 (4.810,4) ^a	6.692.240 (1.894,5) ^a	11.641.088 (6.843,4) ^a
1989	1.047	65.068	2.983.430	1.382.083	3.685.412
1990	1.231	111.376	1.964.546	863.966	2.442.846
1991	1.552	207.168	3.860.957	1.944.456	4.421.313
1992	1.296 (1.295) ^b	1.469.859 (266.359) ^b	14.325.189 (4.420,1) ^b	5.169.634 (1.678,6) ^b	6.246.543 (4.055,8) ^b
1993	1.131	166.219	2.058.800	997.232	2.012.652
1994	890 (889) ^c	1.083.492 (78.444) ^c	13.477.534 (1.099,4) ^c	5.427.708 (452,8) ^c	6.254.669 (1.279,8) ^c
1995	866	76.614	1.362.625	569.906	1.442.906
1996	807	108.035	3.087.895	1.078.034	1.552.872
1997	709	167.064	1.669.731	630.962	1.790.100
1998	618	118.642	1.906.995	671.878	1.263.536
1999	739	91.388	2.463.242	1.125.056	1.477.504
2000	727	722.129	6.096.555	2.061.349	3.577.301
2001	729	574.648	5.885.927	1.242.458	1.916.987
2002	684 (683) ^d	2.063.113 (194.098) ^d	17.390.775 (2.307,1) ^d	4.528.210 (668,3) ^d	4.938.535 (1.078,7) ^d
2003	674	587.485	4.702.704	728.481	789.043
2004	707	74.615	1.607.051	555.832	4.472.191
2005	669	42.055	1.454.336	331.334	758.854
2006	779	130.298	1.504.155	499.240	927.402
Total	19.459	9.851.220	106.539.883	39.239.223	68.916.162
Promedio	927	469.106	5.073.328	1.868.534	3.281.722

^a No incluye la huelga general del 14 de diciembre de 1988 (plantilla, participantes y jornadas en miles).

^b No incluye la huelga general del 28 de mayo de 1992 (plantilla, participantes y jornadas en miles).

^c No incluye la huelga general del 27 de enero de 1994 (plantilla, participantes y jornadas en miles).

^d No incluye la huelga general del 20 de junio de 2002 (plantilla, participantes y jornadas en miles).

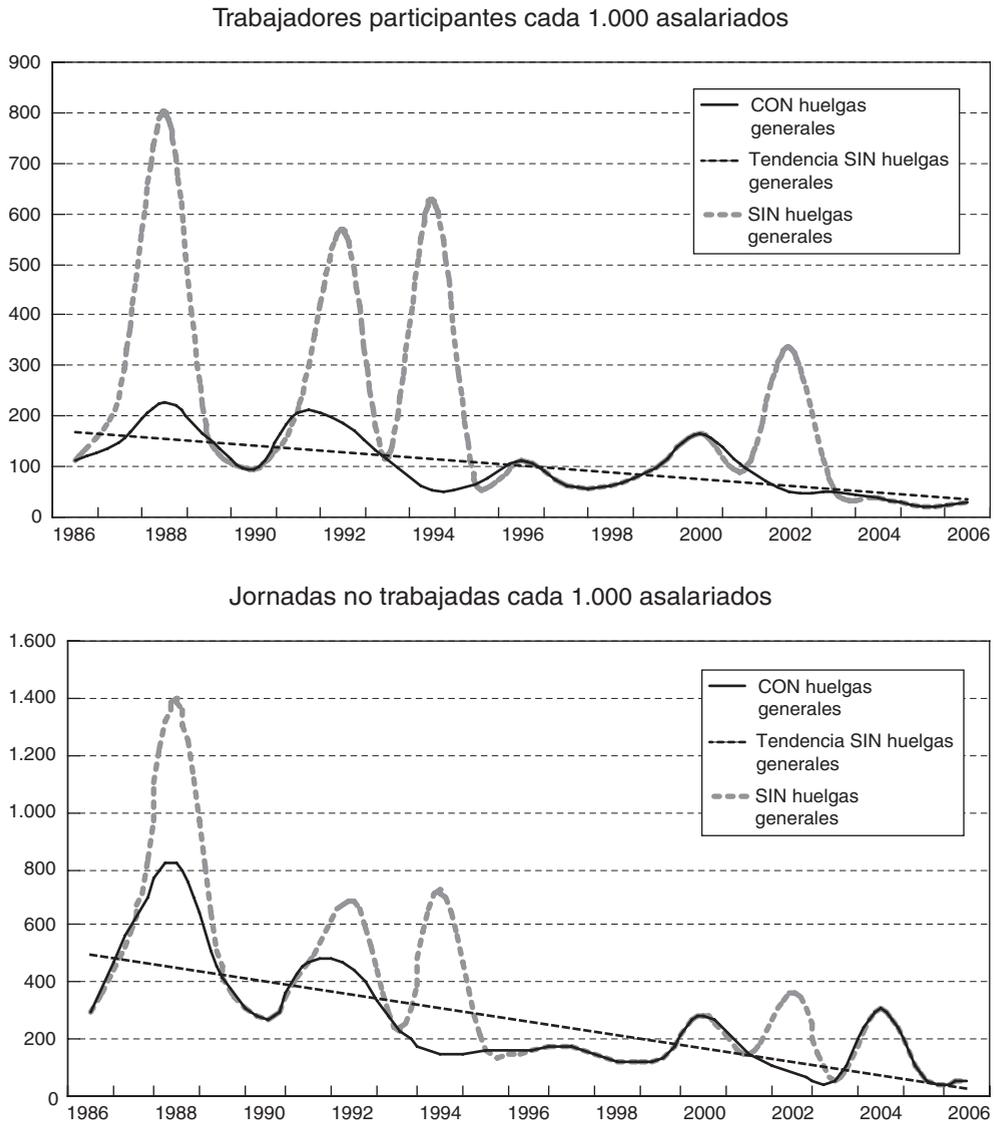
FUENTE:

Estadística de huelgas y cierres patronales (MTAS).

Esta tendencia se aprecia con mayor claridad atendiendo a los promedios anuales de las tres décadas que abarca el periodo de estudio (cuadro II). De esta forma, en promedio, 175 de cada 1.000 asalariados (casi 1 de cada 6) participaron en huelgas durante la segunda mitad de los ochenta, mientras que en la década de los noventa se reduce a 102 de cada 1.000 (1 de cada 10), y en lo que va de decenio (hasta 2006), 65 de cada 1.000 (1 de cada 15). Paralelamente, el volumen de jornadas no trabajadas debido a huelgas se ha reducido

GRÁFICO 1

Evolución de la conflictividad laboral en España. Participantes y jornadas no trabajadas (por cada 1.000 asalariados)



La línea discontinua corresponde al indicador una vez descontado el efecto de las huelgas generales de ámbito nacional.

FUENTE:
 Estadística de huelgas y cierres patronales (MTAS) y Encuesta de Población Activa (INE).

CUADRO II

Promedios anuales de las principales magnitudes de conflictividad por décadas, 1986-2006*

Periodo	Huelgas	Participantes (miles)	Jornadas no trabajadas (miles)	Participantes	Jornadas no trabajadas (cada 1.000 asalariados)
1986-89	1.163	1.503,9	4.458,3	175,5	519,2
1990-99	984	1.001,3	2.173,9	102,1	223,5
2000-06	710	869,6	1.931,5	64,8	140,4

* Excluidas las huelgas generales de ámbito estatal de diciembre 1988, mayo 1992, enero 1994 y junio 2002.

FUENTE:

Estadística de huelgas y cierres patronales (MTAS) y Encuesta de Población Activa (INE).

de 519,2 cada 1.000 asalariados a finales de los ochenta (1 jornada cada 2 asalariados) a 223,5 cada 1.000 (1 jornada cada 4,5 asalariados) en los noventa, y a 140,4 cada 1.000 (1 jornada cada 7 asalariados) en lo que va de década. Por tanto, el descenso del nivel de conflictividad nacional en los últimos dos decenios es acusado. No obstante, esta evolución es acorde con la experimentada por la mayoría de las economías occidentales en el mismo periodo⁸, si bien nuestro país partía de unos registros superiores.

Este pronunciado descenso del nivel de conflictividad en España se puede atribuir, entre otros factores, a los cambios experimentados por el mercado de trabajo, en particular, y la economía, en general, entre los que cabe destacar: a) el cambio estructural de la economía española, que ha reducido la importancia de las actividades tradicionalmente más propensas al conflicto (entre otras, minería, metal y construcción naval); b) la buena marcha de la economía desde mediados de los noventa, que ha permitido reducir drásticamente la tasa de desempleo, a la vez que se ha duplicado el número de asalariados respecto a finales de los ochenta; c) el crecimiento del número de trabajadores por cuenta propia y de asalariados con contrato temporal, ambos con una posición más precaria en el mercado laboral, y d) el aumento de las presiones competitivas derivadas de la globalización, que ha propiciado que empresarios y sindicatos hayan pasado de la confrontación al compromiso al reconocer el interés común por la supervivencia de la empresa.

⁸ Sobre la evolución de la conflictividad laboral a nivel internacional, véanse, entre otros, Edwards y Hyman (1994), Gall (1999), Bordogna y Cella (2002), Perry y Wilson (2004) y Scheuer (2006).

DIFERENCIAS REGIONALES EN LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA

Ya se ha mencionado que varios autores han señalado el elevado nivel de conflicto que se registra en España, así como la tendencia decreciente durante los últimos años. En este trabajo se estudian, por una parte, los determinantes de esa evolución durante un periodo amplio de tiempo, como son los últimos veintinueve años. Por otra parte, se utiliza una perspectiva regional que tiene en cuenta la distinta actividad huelguística registrada en las Comunidades Autónomas (CC.AA.). Además, se utiliza una perspectiva macroeconómica que complementa otros estudios, ya citados, los cuales utilizan datos microeconómicos.

En el cuadro III se muestra la evolución del nivel de conflictividad en las distintas CC.AA. españolas medido en jornadas no trabajadas por cada 1.000 asalariados durante los dos

CUADRO III

Promedio anual del número de jornadas no trabajadas cada 1.000 asalariados por Comunidades Autónomas, 1986-2006

CC.AA.	1986-1990	1991-1995	1996-2000	2001-2006	1986-2006
Asturias	1.268,8	1.759,9	390,7	222,0	877,6
Castilla-La Mancha	930,3	837,8	260,3	205,9	541,8
Cantabria	1.220,0	668,0	182,5	146,9	535,0
País Vasco	n.d.	658,8	450,4	493,0	531,5
Navarra	624,9	552,0	231,9	202,3	393,2
Murcia	824,9	583,9	147,9	30,1	379,3
Andalucía	564,7	500,0	270,8	156,2	362,6
Cataluña	794,7	263,6	122,5	137,5	320,4
Madrid	716,7	382,4	121,3	84,7	314,8
Galicia	376,7	548,7	225,6	134,1	312,4
Extremadura	467,2	425,9	241,1	72,2	290,7
Aragón	413,7	230,1	135,4	80,6	208,5
La Rioja	298,2	311,1	115,6	94,5	199,6
Comunidad Valenciana	355,2	294,5	74,3	39,3	183,6
Canarias	303,3	212,6	71,2	31,3	148,7
Castilla y León	166,6	176,4	82,7	78,4	123,8
Baleares	265,2	116,0	77,7	22,3	115,6
Promedio	599,4	501,3	188,3	131,2	337,5

Orden decreciente del promedio del periodo 1986-2006.

NOTA:

n.d. = no disponible.

FUENTE:

Estadística de huelgas y cierres patronales (MTAS) y Encuesta de Población Activa (INE).

últimos decenios. La evolución temporal muestra una disminución marcada de los niveles de conflictividad en todas las regiones, pasando de un promedio de casi 600 jornadas no trabajadas cada 1.000 asalariados a 131, lo que supone pasar de 1 jornada no trabajada cada 1,7 asalariados en la segunda mitad de los ochenta a un promedio de 1 jornada no trabajada cada 7,6 asalariados en lo que va de década.

No obstante, se aprecian importantes diferencias regionales en los niveles de conflictividad. De esta manera, al inicio del periodo de análisis se aprecia una gran dispersión de los niveles de conflictividad, con Asturias y Cantabria a la cabeza —más conflictivas—, con un promedio anual superior a 1.000 jornadas no trabajadas por cada 1.000 asalariados (1 jornada no trabajada por asalariado), y, en el extremo opuesto, Castilla y León, Baleares y La Rioja —menos conflictivas—, con promedios anuales menores de 300 jornadas no trabajadas cada 1.000 asalariados (1 jornada no trabajada cada 3,4, 3,6 y 6,0 asalariados, respectivamente).

A pesar del descenso generalizado de los niveles de conflictividad en los últimos dos decenios, estas diferencias regionales permanecen, si bien su magnitud varía. Así, en lo que va de década la región con mayor nivel de conflictividad es el País Vasco, con un promedio de 1 jornada no trabajada cada 2 asalariados, y la región con menor nivel de conflictividad es Baleares, con un promedio de 1 jornada cada 45 asalariados. Por lo tanto, con los datos expuestos en el cuadro III queda patente la existencia —y persistencia— de importantes diferencias regionales en el nivel de actividad huelguística.

En el gráfico 2 se reproducen los perfiles o pautas de conflictividad en las distintas regiones. Estos perfiles huelguísticos se construyen mediante la combinación de la frecuencia con que se plantean los conflictos (número de huelgas cada 10.000 asalariados) y la magnitud de los mismos (número medio de participantes por huelga). Los ejes se cortan en la frecuencia y magnitud promedio del periodo. De esta forma, el gráfico se divide en cuatro cuadrantes en función de que la magnitud y la frecuencia sean superiores o inferiores al promedio de las 17 CC.AA.

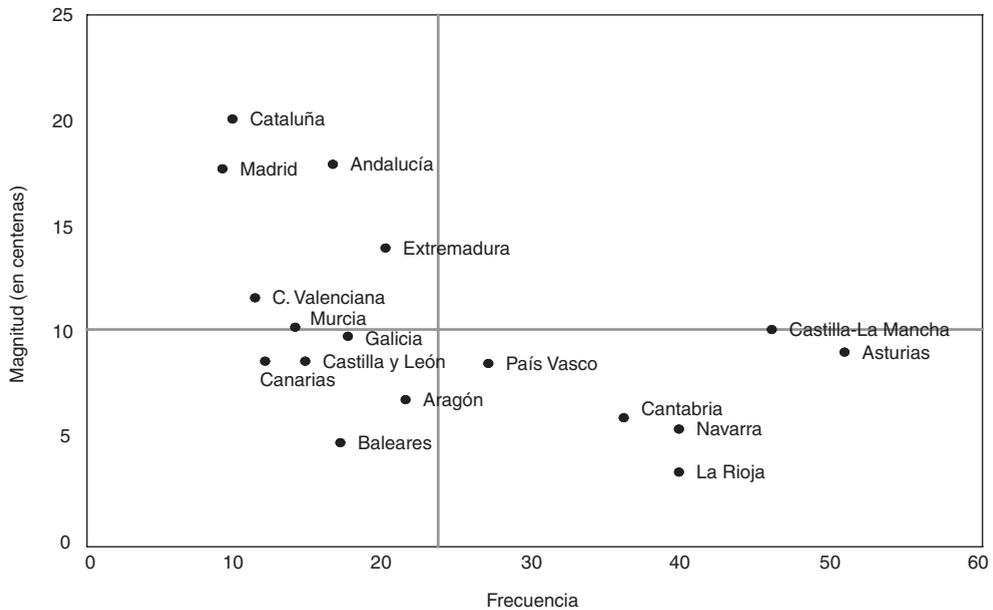
De la combinación de la frecuencia y de la magnitud de las huelgas se puede agrupar a las distintas CC.AA. en tres perfiles o pautas de conflictividad que se asocian con niveles de conflictividad altos (a), intermedios (b) y bajos (c), respectivamente:

(a) Huelgas frecuentes y de pequeño magnitud: Asturias, Castilla-La Mancha, Cantabria, País Vasco, Navarra y La Rioja⁹.

⁹ La Rioja es la excepción a la regla general, dado que su nivel de actividad huelguística es relativamente bajo debido a que el tamaño de sus huelgas es muy reducido (350 participantes por huelga, mientras que el tamaño medio de las 17 CC.AA. es de 1.020 participantes por huelga durante el periodo 1986-2006).

GRÁFICO 2

Pautas de conflictividad en las distintas Comunidades Autónomas, 1986-2006 (promedio anual)



FUENTE:
Estadística de huelgas y cierres patronales (MTAS) y Encuesta de Población Activa (INE).

(b) Huelgas poco frecuentes y de gran magnitud: Murcia, Andalucía, Madrid, Cataluña, Extremadura y Comunidad Valenciana.

(c) Huelgas poco frecuentes y de pequeña magnitud: Galicia, Aragón, Canarias, Castilla y León y Baleares.

Respecto a la evolución quinquenal de los perfiles, cabe destacar que la caracterización de las distintas CC.AA. es consistente con la posición ocupada en el gráfico anterior. A pesar del descenso generalizado del nivel de conflictividad durante las dos últimas décadas, todas las CC.AA. permanecen, al menos durante tres de los cuatro quinquenios¹⁰ en que se divide el periodo, en el mismo cuadrante del gráfico. Por lo que se puede concluir que las pautas de conflictividad mostradas en el gráfico 2 son estables a lo largo del periodo de análisis.

¹⁰ Aragón, Cantabria, Cataluña, Navarra, Madrid y La Rioja permanecen durante los cuatro quinquenios en el mismo cuadrante.

Con los datos expuestos hasta el momento queda patente la existencia de diferencias regionales tanto en el nivel como en las pautas de conflictividad laboral, aspecto central de este trabajo y para el que trataremos de dar alguna respuesta con el análisis econométrico.

DETERMINANTES DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA EN ESPAÑA

La disponibilidad de datos de series temporales (periodo 1987-2006) con secciones cruzadas (CC.AA.) sugiere el uso de modelos para datos de panel. Además, dada la naturaleza de los datos, consideramos que las variables explicativas afectan por igual a las unidades de corte transversal (CC.AA.) y que éstas se diferencian por características propias de cada una de ellas, recogidas en un término constante diferente para cada sección. Es decir, utilizamos un modelo de efectos fijos:

$$y_{it} = X_{it} \beta + \alpha_i + \eta_{it}$$

Donde y_{it} es el valor de la variable dependiente para la unidad de corte transversal i en el periodo t ; X_{it} es el valor de la variable explicativa j -ésima para una unidad i en el periodo t . El término α_i recibe el nombre de efecto individual y varía según la región, aunque se mantiene constante en el tiempo. La segunda parte del término de perturbación (η_{it}) varía de modo no sistemático entre las CC.AA. y a lo largo del periodo considerado.

En resumen, con datos correspondientes a las 17 Comunidades Autónomas españolas durante el periodo 1987-2006 se han estimado regresiones de efectos fijos con datos de panel en las que se consideran como variables dependientes la frecuencia (huelgas cada 100.000 asalariados), la magnitud (huelguistas por huelga) y el volumen de huelgas (jornadas no trabajadas cada 1.000 asalariados).

Tras la revisión y el análisis de la literatura sobre huelgas realizado en un apartado previo, las variables independientes¹¹ incluidas en la regresión son la distribución sectorial del empleo, la tasa de paro y la tasa de temporalidad, el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios y una variable binaria para considerar la puesta en marcha de sistemas autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

La introducción de la proporción de trabajadores cubiertos por convenio colectivo en el modelo se justifica en la influencia que puede tener en el tamaño medio de las huelgas. Así, a mayor porcentaje de trabajadores cuyas condiciones de trabajo están reguladas por conve-

¹¹ En el cuadro A.I del Anexo se exponen la definición y las fuentes de cada una de ellas.

nio, mayor será el tamaño de las huelgas desencadenadas durante el proceso de negociador, lo que influye en el tamaño medio del total de huelgas.

Además, se han incluido dos variables adicionales. En primer lugar, una que refleja la existencia de pactos regionales de empleo. Durante los últimos años los distintos niveles de gobierno, entre ellos los autonómicos, han realizado un esfuerzo para firmar acuerdos con los agentes sociales. Asimismo, el proceso de descentralización que ha tenido lugar durante los noventa ha llevado a la transferencia de distintas políticas, incluidas algunas laborales, del nivel nacional al regional. Por tanto, los gobiernos autonómicos han desarrollado distintas estrategias para conseguir crecimiento económico y paz social. Entre estas estrategias se encuentra la firma de pactos regionales para la mejora de los mercados laborales, entre otros objetivos (Aragón *et al.*, 2000). Estos pactos significan el logro de un consenso entre gobiernos, sindicatos y patronales, y la participación de los agentes sociales en el proceso de formación de políticas. Por lo tanto, la firma de estos pactos sociales puede haber contribuido a reducir los conflictos laborales, especialmente en las regiones con mayores índices de conflictividad¹².

En segundo lugar, una variable que indica el porcentaje de votos conseguidos por los partidos de izquierda en las elecciones autonómicas. En este caso, las hipótesis sobre el signo de la relación entre esta variable y el nivel de conflictividad laboral son dos. Por una parte, la tradicional mayor sintonía entre los sindicatos y los partidos de izquierda puede llevar a una reducción de los conflictos, pues se puede esperar una mejor respuesta de los segundos a las demandas de los primeros; así, Hibbs (1978) y Stephens (1979) argumentan que cuando los sindicatos ganan peso en el gobierno a través de los partidos socialistas, las huelgas disminuyen. No obstante, por otra parte, también se puede suponer que unas mejores expectativas pueden conducir a mayores demandas y, si éstas no son satisfechas, a una mayor convocatoria de huelgas; o que las sociedades en las que disfrutaban de la mayoría los partidos de izquierda son más propensas a la reivindicación de los derechos de los trabajadores.

También se han incluido en las regresiones relativas a la magnitud y el volumen variables *dummies* para cada una de las huelgas generales de ámbito nacional acontecidas en el periodo analizado. La razón es que estas huelgas tienen un ámbito de convocatoria que abarca todas las actividades económicas en todo el territorio nacional, lo que se traduce en un número de participantes y de jornadas no trabajadas muy elevado respecto a la huelga tipo.

En el cuadro IV se muestran los resultados de los modelos estimados para la frecuencia de las huelgas. Se han estimado dos modelos puesto que la variable relativa a los acuerdos

¹² En el cuadro A.III del Anexo se muestran los pactos firmados en las distintas Comunidades Autónomas.

de solución extrajudicial de conflictos se ha incluido de dos formas. En primer lugar, como una *dummy* que indica si hay o no hay acuerdo y, en segundo lugar, indicando si el acuerdo tiene previsto un procedimiento específico de mediación previa a la convocatoria de

CUADRO IV

Determinantes de la frecuencia de las huelgas (estimaciones de efectos fijos)

	A		B	
	Coefficiente	Error est.	Coefficiente	Error est.
Tendencia	-2,566***	0,419	-2,260***	0,392
Tasa de paro	-80,680***	24,597	-90,361***	24,693
Tasa de temporalidad	-52,038***	17,704	-56,868***	17,586
Sector de actividad:				
Industria	-57,500	62,450	-15,672	65,021
Construcción	-34,485	90,694	7,273	92,487
Servicios	7,135	67,023	29,467	67,845
Ref: agricultura				
Pacto regional por el empleo	-7,430***	2,296	-6,596***	2,281
Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos	2,401	2,794		
Procedimiento específico de mediación previa			-4,937*	2,761
Porcentaje trabajadores cubiertos por convenio	16,150	11,602	12,061	11,664
Porcentaje votos partidos de izquierda	-64,183***	13,333	-64,383***	13,161
Comunidad Autónoma:				
Andalucía	124,957**	55,955	106,940*	56,696
Aragón	104,254*	59,129	79,564	60,333
Asturias	147,217**	60,875	119,470*	62,310
Balears	88,570	61,556	67,162	62,453
Canarias	91,375	59,318	71,996	60,081
Cantabria	119,633**	59,874	94,941	61,054
Castilla-La Mancha	140,996**	59,785	117,156*	60,942
Castilla y León	105,771*	57,375	81,307	58,584
Cataluña	97,654	59,765	71,129	61,300
Comunidad Valenciana	109,198*	57,892	86,175	59,007
Extremadura	123,900**	55,768	105,048*	56,562
Galicia	94,354	57,875	69,450	59,260
Madrid	90,742	61,884	65,136	63,230
Murcia	110,657**	54,376	88,621	55,448
Navarra	121,434**	58,921	93,086	60,560
País Vasco	124,302**	59,910	97,216	61,448
La Rioja	132,039**	58,698	102,907*	60,427
σ_u	12,9		17,3	
σ_e	12,7		12,69	
ρ	0,66		0,65	
F test (all $u_i=0$)	16,48 (0,000)		17,36 (0,000)	
Test de Hausman	17,29 (0,068)		17,23 (0,068)	

* significativa al 10%; ** significativa al 5%; *** significativa al 1%.

huelga. Los resultados muestran que es este último sistema el que tiene un efecto positivo sobre la frecuencia de huelgas, de forma que sí ha contribuido a su reducción.

Respecto a la relación con la situación en el mercado laboral, medida a partir de las tasas de paro y temporalidad, ambas presentan un coeficiente negativo y significativo, lo que se interpreta como que una mala situación en el mercado de trabajo da lugar a menos huelgas. Lo que está en consonancia con lo establecido por Rees (1952): las malas condiciones del mercado de trabajo empeoran la posición negociadora de los trabajadores, por lo que se reduce la propensión a la huelga.

La variable que recoge la firma de pactos regionales por el empleo presenta un coeficiente negativo y significativo, mostrando la participación de los agentes sociales en el proceso de formación de políticas un efecto positivo sobre la reducción de las huelgas. Esto es así debido a que la participación institucional de los sindicatos en la elaboración de las políticas que inciden en el mercado de trabajo (formación, programas de fomento de contratación indefinida, política de desarrollo industrial, etc.) les permite lograr mejoras para los trabajadores desde la esfera política, sin tener que recurrir a la movilización de los trabajadores en la esfera de la producción.

Por otra parte, el porcentaje de votos a partidos de izquierda resulta una variable significativa y con signo negativo, lo que puede interpretarse en el sentido expuesto por Hibbs (1978) y Stephens (1979): con los gobiernos de *izquierdas* los sindicatos ganan peso y las huelgas disminuyen.

En cuanto a la influencia de la distribución sectorial del empleo, ninguna de las variables contribuye a explicar la frecuencia de las huelgas, pero sí su magnitud y volumen, como se puede observar en el cuadro V. En ambos casos se observa el mencionado «efecto industria», es decir, la contribución del peso de la industria en el empleo total para explicar el tamaño y el volumen (las jornadas perdidas por huelgas).

Respecto al porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio, presenta un coeficiente positivo pero no significativo. La explicación puede ser que, a pesar de que la negociación colectiva es una de las principales causas de convocatoria de huelgas, este tipo de huelgas suponen apenas una tercera parte de las huelgas celebradas en España durante los dos últimos decenios (Mato *et al.*, 2007: 47), por lo que su posible influencia en el tamaño medio del total de huelgas queda diluida.

Acerca de las condiciones del mercado laboral, sólo la temporalidad tiene un efecto negativo sobre el volumen de huelgas, lo que parece apoyar la hipótesis de que una situación precaria en el mercado de trabajo contribuye a una menor duración de las huelgas.

Determinantes de la conflictividad laboral (estimaciones de efectos fijos)

		Magnitud		Volumen
Tasa de paro	-11,287	21,841	-972,264	621,660
Tasa de temporalidad	3,009	15,617	-1.086,453**	444,488
Sector de actividad:				
Industria	130,579**	53,185	3.479,025**	1.513,783
Construcción	81,473	77,715	3.249,341	2.211,956
Servicios	115,398**	57,399	1.923,466	1.633,722
Ref: agricultura				
Pacto regional por el empleo	2,391	1,952	-16,315	55,562
Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos	1,306	2,374	49,246	67,569
Porcentaje votos partidos de izquierda	-8,975	11,603	-1.098,798***	330,247
Porcentaje trabajadores cubiertos por convenio	8,483	10,022	33,218	285,242
Tendencia	-0,252	0,357	-28,556***	10,173
Huelgas generales:				
1988	16,547***	3,029	698,095***	86,212
1992	16,045***	2,945	488,077***	83,816
1994	31,549***	2,995	662,773***	85,257
2002	26,860***	2,813	182,659**	80,059
Comunidad Autónoma:				
Andalucía	-85,151*	48,625	-199,723	1.383,983
Aragón	-111,434**	50,971	-1.264,725	1.450,778
Asturias	-106,352**	52,503	-402,665	1.494,373
Balears	-112,547**	53,193	-1.168,143	1.514,017
Canarias	-101,745**	51,323	-883,072	1.460,790
Cantabria	-110,439**	51,605	-948,701	1.468,823
Castilla-La Mancha	-102,873**	51,617	-626,579	1.469,159
Castilla y León	-100,146**	49,559	-1.115,145	1.410,573
Cataluña	-99,201*	51,546	-1.169,559	1.467,129
Comunidad Valenciana	-102,129*	50,019	-998,440	1.423,672
Extremadura	-87,408*	48,414	-356,380	1.377,998
Galicia	-102,328**	49,920	-1.129,308	1.420,841
Madrid	-98,537*	53,323	-973,288	1.517,718
Murcia	-94,356**	47,081	-538,209	1.340,031
Navarra	-115,473**	50,726	-1.307,791	1.443,781
País Vasco	-110,321**	51,643	-925,545	1.469,903
La Rioja	-115,337**	50,513	-1.379,493	1.437,717
σ_u	8,91	356,15		
σ_e	10,82	307,85		
ρ	0,404	0,57		
F test (all $u_i=0$)	3,25 (0,000)	7,07 (0,000)		
Test de Hausman	31,82 (0,004)	29,69 (0,008)		

* significativa al 10%; ** significativa al 5%; *** significativa al 1%.

Como cabía esperar, las huelgas generales presentan un coeficiente positivo y significativo, puesto que el número de participantes y jornadas no trabajadas en este tipo de huelgas son sustancialmente más elevados que en el resto.

Por último, es destacable que el efecto regional resulta significativo en la frecuencia y la magnitud, pero no en el volumen de las huelgas. No obstante, en los tres casos, la magnitud de los coeficientes más elevada corresponde a las Comunidades Autónomas que han sido calificadas previamente como más propensas al conflicto por registrar huelgas con mayor frecuencia. Aunque las variables independientes del modelo explican gran parte de la diferencia en los índices de huelgas, el efecto propio de cada región continúa siendo una variable relevante.

CONCLUSIONES

En este trabajo se ha llevado a cabo un estudio de la evolución de la actividad huelguística en España, medida en términos de frecuencia, magnitud y volumen de las huelgas. Los datos muestran que si bien seguimos teniendo unos niveles de conflictividad superiores a la media de la Unión Europea, éstos han disminuido sustancialmente durante los últimos años. El análisis realizado permite identificar algunos de los factores que explican esta evolución. Además, se ha adoptado una perspectiva regional, debido a las sustanciales diferencias existentes tanto en la frecuencia como en la magnitud y el volumen de las huelgas en las Comunidades Autónomas españolas.

En el análisis realizado se ha probado la existencia de una relación procíclica en la incidencia de las huelgas en España, utilizando como *proxy* del ciclo económico la tasa de desempleo. De esta forma, 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. No obstante, es necesario destacar que los otros dos indicadores de la actividad huelguística, tamaño medio de las huelgas (magnitud) y jornadas no trabajadas (volumen), no se ven afectados significativamente por las condiciones del mercado de trabajo.

Asimismo, también se ha puesto de manifiesto el papel clave que juega en el análisis la distribución sectorial del empleo, dada la tradicional mayor conflictividad de la industria. Este sector presenta cifras mayores en lo que se refiere a la magnitud y el volumen de las huelgas. La crisis, reestructuración y, en su caso, privatización de las grandes empresas industriales han dado lugar a la convocatoria de huelgas de amplio calado, seguidas

ampliamente no sólo por los trabajadores directamente implicados, sino por la población del área económicamente afectada por el declive industrial. Sirva como ejemplo el caso particular de Asturias, donde los puntos más álgidos de conflictividad coinciden, descontadas las huelgas generales de ámbito nacional, con la negociación de los planes de futuro de la principal empresa minera de la región, HUNOSA (Mato *et al.*, 2007).

Por otra parte, se ha estudiado la influencia de otras variables tales como la existencia de acuerdos regionales para la solución extrajudicial de conflictos o la firma de pactos regionales por el empleo. Se ha obtenido que ambas contribuyen a reducir la frecuencia de las huelgas, aunque la primera sólo en el caso de que existan procedimientos específicos de mediación previa a la convocatoria de la huelga. Este resultado apoya la idea de que una cultura de colaboración en las relaciones industriales puede contribuir a una reducción de la conflictividad.

Los procedimientos de mediación previos a la convocatoria de huelga, allí donde existen, permiten acercar las posturas de las partes a través de la intermediación de un tercero ajeno al conflicto. En la medida en que resuelva con avenencia la controversia se reduce directamente la incidencia de las huelgas.

En lo que respecta a los pactos sociales por el empleo, se pueden considerar como una suerte de nuevo intercambio político en el que los sindicatos consiguen mejoras para los trabajadores en la esfera política sin tener que recurrir a la movilización en las empresas.

Además, también ha quedado patente que la orientación política de la población es una variable significativa a la hora de explicar las diferencias de conflictividad regionales. Así, los territorios con mayoría social de *izquierda* se asocian con una menor propensión a las huelgas.

A partir de los coeficientes de las variables relativas a la Comunidad Autónoma incluidas en el modelo podemos concluir que el efecto propio de cada región contribuye a explicar su nivel de conflictividad. No obstante, la magnitud de este coeficiente y su significatividad se han reducido mediante la inclusión del resto de variables dependientes, lo que supone que 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.

BIBLIOGRAFÍA

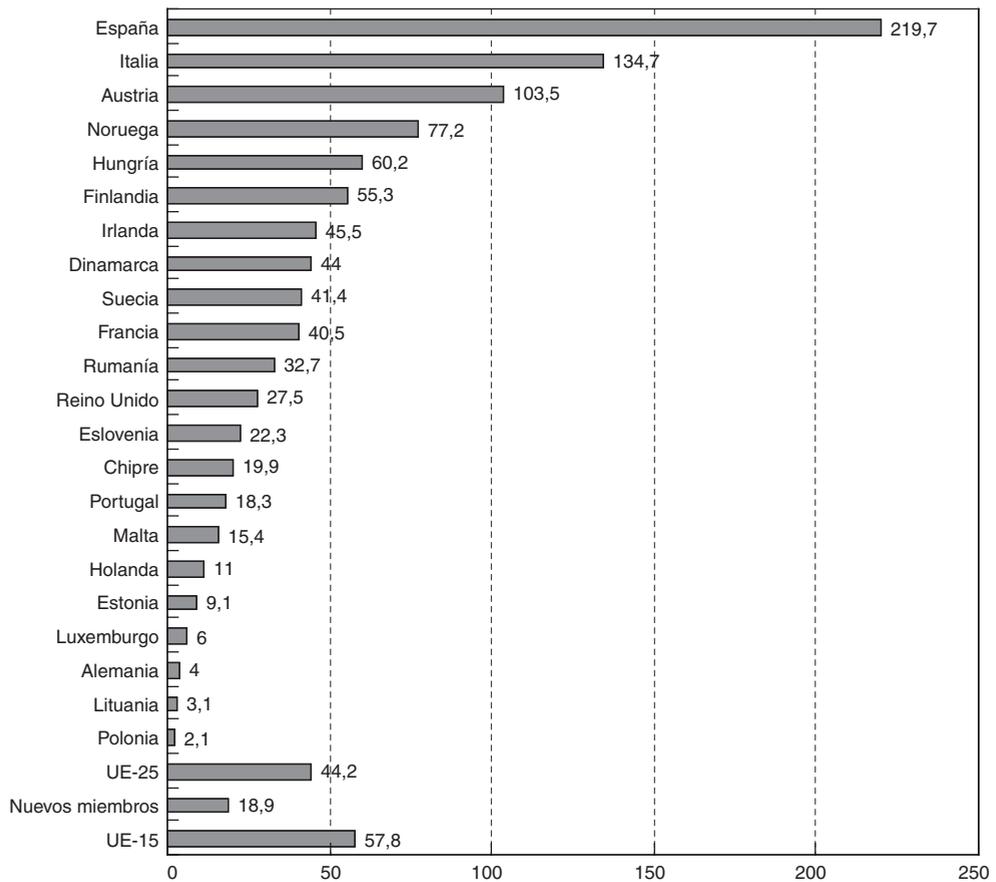
- ARAGÓN, J.; ROCHA, F., y TORRENTS, J. (2000): *Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas*, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, n.º 8, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- BORDOGNA, L., y CELLA, G. P. (2002): «Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges», *Transfer*, 4 (Winter), pp. 586-607.
- CANOSA, R. (2003): Sinopsis artículo 28 de la Constitución española. Portal temático de la Constitución de 1978. <http://www.congreso.es/constitucion/index.htm>.
- CRAMTON, P.; GUNDERSON, M., y TRACY, J. (1999): «The effect of Collective Bargaining Legislation on Strike and Wages», *The Review of Economics and Statistics*, vol. 81, n.º 3, pp. 475-487.
- CREIGH, S. W. (1978): «Work Stoppages in the Humberside Sub-Region: A case study in regional strike-proneness», *Regional Studies*, vol. 13, pp. 73-89.
- DITHURBIDE, G. (1999): «Problemas en el análisis del conflicto laboral», en C. Castillo (coord.), *Economía, Organización y Trabajo: un enfoque sociológico*, Ediciones Pirámide, Madrid, pp. 155-196.
- EDWARDS, P. K. (1990): *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- EDWARDS, P. K., y HYMAN, R. (1994): «Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe?», en H. Hyman y A. Ferner (eds.), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Basil Blackwell, pp. 250-280.
- EDWARDS, P. K., y SCHULLION, H. (1987): *La organización del conflicto social*, MTAS, Madrid.
- ESTEVE, S.; MARCO, M. L., y ROCHINA, M. (2006): «A Competing Risks analysis of strike duration in Spain: Agreement and Non-agreement outcome», *Revista de Economía Laboral*, n.º 3, pp. 14-45.
- EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY (2005): *Developments in Industrial Action - 2000-4*. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/06/update/tn0506101u.html>.
- FERNÁNDEZ PROL, F. (2005): *La Huelga en los Servicios Esenciales de la Comunidad*, Colección Estudios, n.º 182, Consejo Económico y Social, Madrid.
- GALL, G. (1999): «A review of strike activity in Western Europe at the end of the second millennium», *Employee Relations*, vol. 21, n.º 4, pp. 357-377.
- GARCÍA VALVERDE, M. (2007): «Conflictividad laboral en España. Balance y perspectivas tras más de una década de vigencia del ASEC», *Tribuna Social*, n.º 195, pp. 25-35.
- GUNDERSON, M.; KERVIN J., y REID, F. (1989): «The Effect of Labour Relations Legislation on Strike Incidence», *The Canadian Journal of Economics*, vol. 22, n.º 4, pp. 779-794.
- HANSEN, A. H. (1921): «Cycles of strikes», *The American Economic Review*, vol. 11, n.º 4, pp. 616-621.
- HIBBS, D.A. (1978): «On the political economy of long-run trends in Strike activity», *British Journal of Political Science*, vol. 8, n.º 2, pp. 153-175.
- HYMAN, R. (1972): *Strikes*, Fontana-Collins, Londres.
- 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*, vol. XX (2), pp. 217-241.

- KERR, C., y SIEGEL, A. (1954): «The Interindustry Propensity to Strike - An international comparison», en A. Kornhauser, R. Dubin y A. R. Ross (eds.), *Industrial Conflict*, Arno Press, New York, pp. 189-212.
- KÖHLER, H. D., y MARTÍN ARTILES, A. (2005): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Delta Ediciones, Madrid.
- LESCH, H. (2002): «Decline in industrial action», *European Industrial Relations Review*, n.º 344, pp. 30-32.
- MARCO, M. L. (1998): «El conflicto laboral en España durante el período 1986/1994», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 21, pp. 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*, n.º 31, pp. 115-131.
- MARTÍN AGUADO, A. (1993): «Derecho de Huelga: por una regulación garantista y avanzada», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 2, pp. 199-218.
- MATO, F. J.; CUETO, B., y LUQUE, D. (2007): *La evolución de la conflictividad laboral en España. Especial referencia a Asturias*, Estudios y Monografías de Economía, Thomson-Civitas, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Estadística de huelgas y cierres patronales*, Madrid.
- PERRY, L. J., y WILSON, P. J. (2004): *Trends in Work Stoppages: A Global Perspective*, International Labour Office Working Paper No. 47. <http://ssrn.com/abstract=908483>.
- PIGOU, A. C. (1927): *Industrial Fluctuations*, MacMillan, London.
- REES, A. (1952): «Industrial Conflict and Business Fluctuations», *Journal of Political Economy*, vol. 60, n.º 5, pp. 371-382.
- RIGBY, M., y MARCO, M. L. (2001): «The worst record in Europe?: A comparative analysis of industrial conflict in Spain», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 7, n.º 3, pp. 287-305.
- SCHEUER, S. (2006): «A Novel Calculus? Institutional Change, Globalization and Industrial Conflict in Europe», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, n.º 2, pp. 143-164.
- SESMA, B. (2004): *Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales: marco convencional y normativo*, tesis doctoral, Universidad de La Rioja.
- STEPHENS, F. (1979): *The transition from Capitalism to Socialism*, University of Illinois Press, Urbana.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F. (2007): *La huelga: un debate secular*, Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Madrid.
- TRACY, J. S. (1986): «An investigation into the determinants of U.S. Strike Activity», *The American Economic Review*, n.º 76, pp. 423-436.
- VILLA, L. E. de la (1993): «El ejercicio de la huelga en la Constitución española», en Unión Sindical de Madrid Región, *¿De qué derecho de huelga hablamos?*, Ediciones GPS, Madrid, pp. 83-87.
- VROMAN, S. B. (1989): «A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S. Manufacturing: 1957-1984», *The American Economic Review*, n.º 79, pp. 816-826.

ANEXO

GRÁFICO A.1

Jornadas no trabajadas por motivo de huelga por cada 1.000 asalariados en la UE, media anual (2000-2003)



FUENTE:
EIRO (2005).

Cuadro resumen de las variables explicativas del modelo econométrico

Variable	Fuente
Tasa de paro regional INE	Encuesta de Población Activa, INE
Tasa de temporalidad	Encuesta de Población Activa, INE
Distribución del empleo por sectores de actividad	Encuesta de Población Activa, INE
Porcentaje de asalariados cubiertos por convenio colectivo de ámbito regional o inferior	Estadística de Convenios Colectivos, MTAS
Pactos regionales de empleo	Elaboración propia
Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de ámbito autonómico	Elaboración propia
Porcentaje de votos en elecciones autonómicas de los partidos declarados de «izquierdas» en sus estatutos	Registro histórico de resultados electorales. http://narros.congreso.es/constitucion/index.htm

CUADRO A.II

Sistemas autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: Acuerdos originales

CC.AA.	Acuerdo	Fecha firma	Órgano	Año de puesta en marcha
NACIONAL	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)	25/01/1996	Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)	1998
Andalucía	Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía	03/04/1996	Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía	1998
Aragón	Acuerdo Interprofesional para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales	20/11/1996	Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)	1998
Asturias	Acuerdo Interprofesional sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias	02/10/2003	Servicio Asturiano de Resolución Extrajudicial de Conflictos	2005
Baleares	Acuerdo para la creación del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears	20/12/1995	Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB)	1997
Canarias	Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo	12/05/1995	Tribunal Laboral de Canarias	1997
Cantabria	Acuerdo Interprofesional de Cantabria para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales	06/05/1996	Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales	1997
Castilla-La Mancha	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC-CLM)	10/06/1996	Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha	1996
Castilla y León	Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL)	30/09/1996	Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)	2000
Cataluña	Acuerdo Interprofesional de Cataluña	28/11/1990	Tribunal Laboral de Cataluña	1992
C. Valenciana	Acuerdo para la Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana	06/03/1997	Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana	1997

CUADRO A.II

Continuación

CC.AA.	Acuerdo	Fecha firma	Órgano	Año de puesta en marcha
Extremadura	Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX)	04/03/1998	Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura	1999
Galicia	Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA)	04/03/1992	Concello Galego de Relaciones Laborales	1992
Madrid	Acuerdo Interconfederal sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos	22/11/1994	Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid	1996
Murcia	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos en la Región de Murcia	30/10/1996	Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL)	2002
Navarra	Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra	11/01/1996	Tribunal Laboral de Navarra	1996
País Vasco	Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO)	22/06/1990	Consejo de Relaciones Laborales	1990
La Rioja	Acuerdo Interprofesional de La Rioja	23/11/1994	Tribunal Laboral de La Rioja	1997

FUENTE:
Elaboración propia.

CUADRO A.III

Pactos firmados en las Comunidades Autónomas

CC.AA.	Denominación	Vigencia
Andalucía	I Acuerdo: Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía	1993-1994
	II Acuerdo: Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva	1995-1996
	III Acuerdo: Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía	1997-1999
	IV Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. Pacto por el Empleo y la Actividad Productiva	1999-2000
	V Acuerdo de Concertación Social	2001-2004
	VI Acuerdo de Concertación Social	2005-2008
Aragón	Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Aragón	1996-1998
	Acuerdo para el Fomento del Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón para 1999	1999
	Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón	2001-2003
	Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón	2004-2007
Asturias	Plan Regional de Empleo	1998-1999
	Pacto Institucional por el Empleo	2000-2003
	Acuerdo para el Desarrollo, la Competitividad y el Empleo	2004-2007
Balears	Pacto por el Empleo	1996-1999
	Pacto por el Empleo, la Cohesión Social y el Fomento de la Economía Productiva	2000-2002
Canarias	Concertación Social Canaria	
	Pacto Canario para el Fomento del Empleo Estable y de la Iniciativa Empresarial	1997-2000
	Plan Estratégico de Empleo	2002-2006
Cantabria	Pacto de Concertación Social por el Empleo y la Economía de Cantabria, 1999	1998-2000
	Acuerdos en Materia de Empleo, Industria y Cohesión Social para el año 2000	2000-2003
	Acuerdo en Materia de Empleo, Industria y Cohesión Social para el año 2001	2001
	Acuerdo de Concertación Social 2002-2003 de Cantabria	2002-2003
	Acuerdo de Bases para un Pacto Social de Legislatura	
	Acuerdo de Concertación Social 2004	2004
Acuerdo de Concertación Social 2005-2007	2005-2007	

CUADRO A.III

Continuación

CC.AA.	Denominación	Vigencia
Castilla-La Mancha	I Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha	1998-1999
	Acuerdo por la Estabilidad en el Empleo	
	Pacto Industrial (1996-1999)	
	II Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha	2000-2003
Castilla-La Mancha	III Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha	2004-2007
	Pacto por el Desarrollo y la Competitividad de Castilla-La Mancha	2005-2010
Castilla y León	Nuevo Plan Regional de Empleo de Castilla y León	1998-2000
		2001-2003
		2004-2006
Cataluña	Pacto para el Empleo en Cataluña.	1998-2000
	Acuerdo Estratégico para la Internacionalización, la Calidad del Empleo y la Competitividad de la Economía Catalana	2005-2007
C. Valenciana	Acuerdo Valenciano por el Empleo y la Formación	1996-2000
	Medidas para el Impulso del Desarrollo del Acuerdo Valenciano por el Empleo y la Formación	1999-2000
Extremadura	Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo	2001-2006
	I Plan de Empleo para Extremadura	1989-1991
	II Plan de Empleo de Extremadura	1992-1995
	III Plan de Empleo e Industria para Extremadura	1996-1999
	IV Plan de Empleo de Extremadura	2000-2003
Galicia	I Acuerdo de Política Social	2002-2004
	V Plan de Empleo e Industria de Extremadura	2004-2007
	Acuerdos sobre Medidas para el Crecimiento y el Empleo en Galicia	1998-2001
Madrid	Declaración Institucional por el Diálogo Social en Galicia	
	Acuerdo por el Empleo Estable, la Cohesión Social, la Productividad y la Competitividad en Galicia	2007-2009
Murcia	Acuerdo Marco para Apoyar la Estabilidad y la Calidad del Empleo	Sin plazos
	Acuerdo por el Empleo y el Crecimiento Económico	2005-2008
Murcia	Acuerdo para la Promoción de la Formación, las Relaciones Laborales, el Empleo y la Actividad Económica en la Región de Murcia	1996-1999
	Plan de Empleo Juvenil de la Región de Murcia	
	Plan Industrial de la Región de Murcia	
	Pacto por la Estabilidad del Empleo	2003-2006

CUADRO A.III

Continuación

CC.AA.	Denominación	Vigencia
Navarra	I Plan de Empleo de Navarra	1999-2001
	II Plan de Empleo de Navarra	2002-2004
	III Plan de Empleo de Navarra	2005-2007
País Vasco	Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo	Sin plazos
	Acuerdo sobre el Empleo	Sin plazos
	Plan Interinstitucional por el Empleo	2000-2003
	Plan Interinstitucional por el Empleo	2003-2006
La Rioja	Pacto por el Empleo y la Reactivación Económica	1994
	Pacto por el Empleo	1996
	Acuerdo Social y Económico de La Rioja 2001	2001-2004
	Acuerdo Social por la Productividad y el Empleo en La Rioja	2005-2007

FUENTE:

Elaboración propia.